

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 20 июня 2003 г. в первом чтении принят проект федерального закона "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

Цель законопроекта - устранение имеющихся в кодексе противоречий и неточностей, исключение возможности неоднозначного толкования правовых норм, но при сохранении положений концептуального характера.

Законопроект предусматривает изменение и дополнение 132 статей Трудового кодекса.

Государственная Дума в своем постановлении от 20 июня 2003 г. рекомендовала рабочей группе совместно с Комитетом по труду и социальной политике Думы при доработке законопроекта, в случае целесообразности, внести в него необходимые поправки и уточнения и к другим статьям.

Остается только надеяться, что новый состав Государственной Думы не затянет процесс второго и третьего чтения столь жизненно важного для страны закона.

Главный редактор

М.Е. /Бахнов.М.Е./



ЖУРНАЛ «Трудовое право» ПРОДОЛЖАЕТ ПУБЛИКАЦИЮ УЧЕБНИКА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ».

Автор – МИРОНОВ ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ, ДОКТОР ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК, ПРОФЕССОР, ЗАВЕДУЮЩИЙ СЕКЦИЕЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ПРИ УПОЛНОМОЧЕННОМ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РФ, ЧЛЕН НЕЗАВИСИМОГО ЭКСПЕРТНО-ПРАВОВОГО СОВЕТА, СУДЬЯ В ОТСТАВКЕ.

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

В.И. Миронов

ГЛАВА 8. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

§ 1. Общая характеристика законодательства о занятости населения

Правовую основу регламентации отношений, возникающих в сфере занятости и трудоустройства, составляют ст.ст. 34,37 Конституции гарантирующие гражданину свободное распоряжение своими способностями к труду, включая свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Конституционным нормам должны соответствовать положения всех нормативных правовых актов, регламентирующих отношения в области занятости и трудоустройства.

Следует иметь в виду, что и конституционные права корреспондируют в обязанности конкретных лиц. Например, праву гражданина на свободное, распоряжение своими способностями при трудоустройстве корреспондирует обязанность государственных органов оказать содействие в трудоустройстве, а при отсутствии возможности трудоустроить гражданина на подходящей для него работе у государственных органов службы занятости возникает обязанность по выплате ему соответствующего пособия. В свою очередь отказ гражданина от реализации права на трудоустройство, например, путем отказа от двух вариантов подходящей работы, предложенных органами службы занятости, не влечет возникновение корреспондирующей обязанности, в частности на регистрацию в качестве безработного. Следовательно, принцип свободного распоряжения своими способностями к труду не означает, что отказ от реализации права на трудоустройство может стать основанием для возникновения корреспондирующих данному праву обязанностей, в частности, по выплате заработной платы работодателем или по регистрации в качестве безработного в органах службы занятости.

В ч. 2 ст. 1 ТК РФ в предмет трудового права включены отношения по трудоустройству у данного работодателя. Очевидно, что в сфере занятости и трудоустройства возникает множество и других отношений, для регламентации которых существуют нормы права. К этим отношениям нормы трудового права могут применяться по аналогии. Например, при задержке пособия по безработице может быть применена ст. 236 ТК РФ, предусматривающая выплату процентов за задержку заработной платы. Кроме того, возникающие в сфере занятости и трудоустройства отношения непосредственно связаны с прежней трудовой деятельностью работника. В частности, при определении подходящей работы для работника учитывается его профессиональная деятельность, навыки, что невозможно сделать без применения норм трудового права. В ряде случаев отношения по занятости и трудоустройству предшествуют возникновению трудовых отношений. Для регламентации отношений в области занятости и трудоустройства используются те же правовые принципы, что и при регулировании отношений, входящих в предмет трудового права.

В связи с чем вопросы правовой регламентации отношений в области занятости и трудоустройства включены в учебный курс "Трудовое право России". Как уже отмечалось, основу правой регламентации данных отношений составляют конституционные нормы.

К отношениям в сфере занятости и трудоустройства применимы нормы международно-правовой регламентации. К примеру в ст. 7 Международного пакта об экономических социальных и культурных правах, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека закреплено право на труд, предполагающее обеспечение членов общества работой. Следовательно, реализация права на труд связана с трудоустройством. К отношениям в области занятости и трудоустройства могут быть применены следующие конвенции МОТ: Конвенция № 122 о политике в области занятости и трудоустройства, Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде, Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда, Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий, Конвенция № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов, Конвенция № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, Конвенция № 149 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала, Конвенция № 179 о найме и трудоустройстве моряков. В Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда даны принципы, которые применимы и при регламентации отношений возникающих в сфере труда и занятий. Наряду с конституционными нормами предписания международно-правовой регламентации составляют основу правового регулирования отношений в сфере труда и занятости.

Специальным нормативным правовым актом, регламентирующим отношения в области занятости и трудоустройства, является Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 года с последующими изменениями и дополнениями. Первая глава названного Закона посвящена общим положениям, в ней даны понятия "занятости", "безработного", "подходящей работы", а также определены основные направления государственной политики в области занятости и основополагающие права органов государственной власти и органов местного самоуправления. Во второй главе рассматриваемого Закона перечислены основные права граждан в области занятости. В третьей главе данного Закона определены основные государственные гарантии в области занятости. Четвертая глава указанного Закона посвящена вопросам регулирования и организации занятости населения. В пятой главе названного Закона помещены нормы, регламентирующие участие работодателей в обеспечении занятости населения. В шестой главе этого Закона имеются нормы, посвященные социальным гарантиям и компенсациям, а также подготовке и переобучению граждан. В седьмую главу Закона включены две нормы об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости и ответственности за нарушение его

положений. Нельзя не заметить, что вопросы осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения и привлечения к ответственности за нарушение установленных им правил не имеют достаточной правовой регламентации. В связи с чем нарушение прав и свобод граждан в области занятости и трудоустройства зачастую проходит незамеченным для правонарушителей. Данная глава нуждается в разработке норм, которые могут составить правовую основу контроля за соблюдением законодательства о занятости и привлечения к ответственности за его нарушения

На федеральном уровне приняты и подзаконные акты, направленные на регулирование отношений в области занятости и трудоустройства. В частности, постановлением Правительства РФ ¹ 458 от 22 апреля 1997 года утвержден Порядок регистрации безработных граждан постановлением Правительства РФ ¹ 875 от 14 июля 1997 года утверждено Положение об организации общественных работ.

В ст. 7 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрена возможность регламентации отношений в области занятости и трудоустройства на уровне законодательства субъектов Российской Федерации. Однако субъекты Российской Федерации не могут ограничить права и свободы, гарантированные Конституцией РФ, международно-правовыми актами, а также федеральным законодательством. Наличие в законодательстве субъектов Российской Федерации условий, умаляющих права и свободы граждан по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством, позволяет тре- бовать признания нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации полностью или в части недействующими или недействительными. Следовательно, субъекты Российской Федерации за счет собственных средств могут создавать более льготный по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством правовой режим для граждан в области занятости и трудоустройства.

В п. 3 ст. 7 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" органам местного самоуправления предоставлено право за счет имеющихся в их распоряжении средств усиливать социальную защищенность граждан, то есть предоставлять им дополнительные по сравнению с федеральным и региональным законодательством льготы и компенсации. Однако органы местного самоуправления не могут отменить льготы и компенсации, гарантированные федеральным и региональным законодательством. Издание органами местного самоуправления актов, ограничивающих права и свободы граждан в области занятости, которые предусмотрены федеральным и региональным законодательством, позволяет требовать их признания недействующими или недействительными.

§ 2. Понятие занятости и занятых граждан

В ст. 1 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" занятость определена через деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход (далее заработок). Данное определение носит общий характер, оно применимо при решении вопроса о признании граждан занятыми. Из содержания рассматриваемого определения можно выделить следующие обстоятельства, доказанность которых позволяет признать граждан занятыми. Во-первых, таким обстоятельством является осуществление деятельности для удовлетворения личных и общественных потребностей, которая не противоречит действующему законодательству. Во-вторых, к числу таких обстоятельств относится возмездный характер указанной деятельности. Общим правилом ее осуществления является получение заработка. Данное понятие не исключает возможность замены заработка иными выплатами. Принципиальным при решении вопроса о признании гражданина занятым является возмездный характер осуществляемой им деятельности.

Таким образом, определение занятости носит общий характер. В связи с чем названные обстоятельства подлежат проверке при решении вопроса о признании граждан занятыми.

В ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" перечислены категории граждан, которые считаются занятыми. К их числу отнесены работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы. Для отдельных категорий граждан для признания их занятыми достаточно привлечение к общественным ботам. Перечисленные категории работников соответствуют понятию занятости. Такой вывод напрашивается в связи с тем, что осуществляют возмездную деятельность на основании норм трудового законодательства.

К числу занятых в ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" отнесены лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью. Названные лица осуществляют предпринимательскую деятельность, что подтверждается наличием у них документов, позволяющих вести данный вид деятельности. Предпринимательская деятельность проходит вне рамок применения трудового законодательства. В связи с чем можно констатировать, что деятельность занятых граждан гораздо шире работ, выполняемых на основании норм трудового законодательства. Предпринимательская деятельность носит возмездный характер, так как ее целью является извлечение прибыли. Поэтому и данный вид деятельности вписывается в обстоятельства, характеризующие правовое понятие занятости.

Занятыми считаются и граждане, работающие в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам. Данный вид деятельности также не относится к сфере применения норм трудового права. Указанная деятельность осуществляется на возмездной основе, поскольку продукция подсобных промыслов реализуется по соответствующим договорам. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что данный вид деятельности также соответствует правовому понятию занятости.

К числу занятых относятся граждане, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей). Перечисленные виды деятельности также выходят за рамки применения норм трудового права. Данные виды деятельности осуществляются на возмездной основе. В связи с чем также можно сделать вывод о соответствии перечисленных видов деятельности правовому понятию занятости граждан.

Занятыми считаются граждане, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность. На них должно распространяться трудовое законодательство. Данный вид деятельности является возмездным, так как выполняемая работа оплачивается. Избрание, назначение или утверждение на неоплачиваемую должность не позволяет признать гражданина занятым, поскольку в этом случае отсутствует второй признак правового понятия занятости – возмездный характер выполняемой работы.

Тогда как деятельность по оплачиваемой должности вписывается в правовое понятие занятости граждан.

К числу занятых законодательство относит лиц, проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы. Данный вид деятельности также осуществляется на возмездной основе, что позволяет признать его соответствующим правовому понятию занятости граждан.

В ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" занятыми названы лица, проходящие общий курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению органов государственной службы занятости.

Прохождение перечисленных видов обучения предполагает осуществление обучающимся гражданином деятельности по освоению преподаваемого учебного курса. Однако далеко не все виды деятельности в процессе обучения имеют возмездный характер. Возмездной может быть признана деятельность при получении обучающимся стипендии. В связи с изложенным напрашивается вывод о том, что правовому понятию занятости граждан соответствует деятельность обучающегося, который получает стипендию. Отсутствие возмездной основы не позволяет признать деятельность обучающегося соответствующей правовому понятию занятости граждан. Как уже отмечалось, данное понятие носит общий характер. Поэтому для признания гражданина занятым должны быть доказаны обстоятельства, входящие в данное понятие. Недоказанность одного из них, в частности возмездного характера осуществляемой деятельности, не позволяет на законных основаниях признать гражданина занятым. По этой причине лица, не получающие стипендии в процессе обучения, могут претендовать на получение льгот и преимуществ, установленных для незанятых граждан. В свободное от учебы время они могут заниматься другими видами деятельности на возмездной основе, что и позволит признать их занятыми гражданами.

В ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" занятыми названы лица, временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами. Отсутствие у гражданина возможности осуществлять трудовую деятельность в большинстве случаев компенсируется предоставлением ему гарантии сохранения среднего заработка. Нельзя не заметить, что освобождение гражданина от выполнения трудовой деятельности с сохранением среднего заработка не противоречит правовому понятию занятости граждан. Такое освобождение носит возмездный характер, и по окончании срока освобождения от выполнения трудовой деятельности гражданин вновь приступает к ней на возмездной основе. Поэтому за гражданином сохраняется право на осуществление трудовой деятельности на возмездной основе. Иначе решается вопрос при освобождении гражданина от обязанности осуществлять трудовую деятельность без сохранения за ним среднего заработка. Например, при отсутствии у работодателя средств на выплату заработной платы. В этом случае право гражданина на осуществление деятельности на возмездной основе нарушается. Подобная ситуация противоречит понятию занятости граждан. В связи с чем гражданин, лишенный возможности трудиться на возмездной основе, не может быть признан занятым. Сказанное позволяет ему не только предъявить претензии к работодателю, но и обратиться в органы службы занятости с целью защиты нарушенного права. В свою очередь органы службы занятости вправе взыскать выплаченные гражданину средства с работодателя, нарушившего право гражданина на осуществление возмездной трудовой деятельности. Исключением из этого правила являются случаи использования гражданином права на отпуск без сохранения заработной платы. Используя право на отпуск без сохранения заработной платы, гражданин самостоятельно отказывается от осуществления деятельности на возмездной основе. Причем возобновление данной деятельности зависит исключительно от волеизъявления гражданина, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы. Следовательно, за ним сохраняется право на осуществление трудовой деятельности на возмездной основе, что соответствует правовому понятию занятости граждан.

В ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" занятыми названы лица, являющиеся учредителями (участниками) организации. Исключение из этого правила сделано для учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций, союзов), которые не обладают имущественными правами по отношению к перечисленным организациям. Учредители полного товарищества в п. 2 ст. 69 ГК РФ и других нормах Кодекса названы участниками. Следовательно, к ним применимо правило о признании их занятыми. Участники товарищества на вере также выступают его учредителями, что позволяет и на них распространять рассматриваемое правило. Общество с ограниченной ответственностью также состоит из участников, являющихся его учредителями. В связи с чем к ним также применимо правило о признании занятыми. Участники общества с дополнительной ответственностью являются его учредителями, что влечет за собой распространение на них правила о признании занятыми. Акционеры являются Участниками акционерного общества, в силу чего к ним также применимо рассматриваемое правило. Члены кооперативов участвуют в его деятельности путем внесения имущественных паевых взносов. Поэтому к ним также применимо правило о признании занятыми. При буквальном толковании рассматриваемого правила можно сделать вывод о том, что обладатель единственной акции акционерного общества может быть признан занятым гражданином. Однако при применении рассматриваемого правила необходимо учитывать обстоятельства, входящие в правовое понятие занятости граждан. На это нацеливает и вторая составляющая рассматриваемого пункта, в которой говорится об отсутствии имущественных прав к перечисленным в нем организациям. В связи с изложенным занятыми могут быть признаны лишь учредители (участники), которые осуществляют имущественную деятельность в перечисленных в рассматриваемом пункте организациях на возмездной основе. Причем данная деятельность должна приносить им доход, который не может быть ниже установленного для работников минимального размера заработной платы.

Таким образом, недоказанность обстоятельств, входящих в правовое понятие занятости граждан, не позволяет признать граждан занятыми даже при наличии формальных признаков, перечисленных в ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации"

§ 3. Понятие безработного гражданина

В соответствии с п. 1 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, которые ищут такую работу и готовы приступить к ней. Безработным может быть признан только гражданин, который не является занятым. Поэтому признание гражданина занятым лишает его возможности получить статус безработного. В связи с изложенным из приведенного правового понятия безработного гражданина можно выделить следующие обстоятельства, доказанность которых влечет возникновение права на признание безработным.

Во-первых, таким обстоятельством является трудоспособность гражданина. В п. 3 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" наличие у гражданина трудоспособности презюмируется по достижении возраста 16 лет. По достижении данного возраста гражданин в силу законодательства о занятости населения считается трудоспособным.

Поэтому на него не может быть возложена обязанность по доказыванию наличия у него трудоспособности. Нельзя не заметить, что в ст. 63 ТК РФ установлен общий возраст для поступления на работу в 16 лет. Однако для отдельных категорий работников возраст для поступления на работу в этой статье снижен до 15 и 14 лет а отдельные категории работников могут быть привлечены к творческим видам занятости и до достижения возраста 14 лет. Следовательно, в отдельных случаях законодательство признает трудоспособными лиц, достигших 15 лет, 14 лет, а иногда – и не достигших 14 лет. По отношению к этим лицам Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации", в части признания трудоспособными исключительно лиц, достигших возраста 16 лет, вступает в противоречие со ст. 63 ТК РФ, которая признает при определенных в ней обстоятельствах трудоспособными лиц, достигших 15 лет, 14 лет, а в отдельных случаях и не достигших возраста 14 лет. Данное противоречие следует разрешать путем применения ст. 63 ТК РФ, который в силу требований ст. 5 ТК РФ имеет приоритет перед другими федеральными законами в сфере труда, в том числе и перед Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации". В связи с изложенным трудоспособные граждане, которые не достигли возраста 16 лет, могут требовать призвания за ними статуса безработного гражданина при доказанности других обстоятельств, характеризующих данное правовое понятие.

Во-вторых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие безработного гражданина, является отсутствие у него работы и заработка. То есть, безработный гражданин не может быть занятым. Признание гражданина занятым свидетельствует о наличии у него работы и заработка, что исключает возможность признания его безработным гражданином. Доказательством, подтверждающим рассматриваемое обстоятельство, могут быть трудовая книжка, в которой отсутствует запись о приеме на работу, справка органов Пенсионного фонда РФ об отсутствии взносов, которые выплачиваются за занятых граждан.

В-третьих, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие безработных граждан, относится регистрация в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан утвержден Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 года ¹ 458. Данный порядок предусматривает два вида регистрации безработных граждан. Во-первых, в нем предусмотрена первичная регистрация безработных граждан. Во-вторых, им установлена регистрация граждан в качестве безработных. Нельзя не заметить, что из правового понятия безработного гражданина вытекает один вид регистрации в органах службы занятости – регистрация в целях поиска подходящей работы. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что введение первичной регистрации безработных граждан вступает в противоречие с п. 1 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" в котором дано понятие безработного гражданина. Причем из понятия "первичная регистрация безработных граждан" напрашивается вывод о том, что гражданин является безработным. Рассматриваемое противоречие следует разрешать в пользу, применения п. 1 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации", который имеет большую юридическую силу по отношению к Постановлению Правительства являющемуся подзаконным нормативным правовым актом. В силу требований названного Закона органы службы занятости должны осуществлять регистрацию безработных граждан с цель поиска подходящей работы. В п.7 Порядка регистрации безработных граждан перечислены документы, которые представляются безработными гражданами для регистрации в целях поиска подходящей работы. К их числу относятся : 1) справка о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние месяца занятости; 2)паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; 3) трудовая книжка или иной документ, подтверждающий трудовой стаж; 4) документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию. Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ удостоверяющий личность, а также документ об образовании. После предоставления перечисленных документов у гражданина возникает право на регистрацию в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы. В свою очередь у соответствующего органы службы занятости возникает корреспондирующая данному праву обязанность по проведению такой регистрации.

В-четвертых, к числу обстоятельств, характеризующих правовое понятие безработного, относится готовность гражданина приступить к подходящей работе. Отказ гражданина от трудоустройства служит основанием для лишения его статуса безработного за исключением случаев, когда предлагаемые гражданину варианты трудоустройства не являются для него подходящей работой. Возложение на гражданина обязанности трудоустроиться на подходящей работе, как условия его признания безработным, не может рассматриваться в качестве нарушения принципа свободного распоряжения.

Двоими способностями к труду, который закреплен в ст. 37 Конституции РФ. Гражданин получает статус безработного в силу того, что полномочные органы не могут обеспечить его подходящей работой, и по этой причине он лишается возможности получить средства для существования. Отказ гражданина от трудоустройства на подходящей работе свидетельствует об исполнении органами службы занятости своей обязанности по предоставлению гражданину подходящей работы. Тогда как гражданин вправе отказаться от любого варианта трудоустройства, то есть свободно распорядиться своими способностями к труду. Отказ от реализации права на трудоустройство не может влечь возникновение корреспондирующей данному праву обязанности. Например, закрепленной в ст. 37 Консти-

туции РФ обязанности по выплате заработной платы. Корреспондирующей праву на трудоустройство гражданина на подходящей работе является и обязанность органов службы занятости зарегистрировать гражданина с целью поиска подходящей работы. Естественно, отказ от реализации данного права влечет отсутствие обязанности у органов службы занятости проводить указанную регистрацию. В связи с изложенным условие о готовности гражданина приступить к подходящей работе, как атрибут для его признания безработным, не может рассматриваться в качестве ограничения права гражданина на свободное распоряжение своими способностями к труду. Ведь отказ гражданина от трудоустройства на подходящей работе не влечет для него неблагоприятных последствий. Поэтому трудоустройство остается правом, а не обязанностью гражданина. Однако отказ от его реализации не может влечь возникновение корреспондирующих данному праву обязанностей.

В-пятых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие безработного гражданина, является отсутствие препятствий для признания гражданина безработным. В п. 3 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" дан исчерпывающей перечень обстоятельств, доказанность которых служит основанием для отказа в признании гражданина безработным. В соответствии с названной нормой безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16-летнего возраста. Как уже отмечалось, на основании ст. 63 ТК РФ трудоспособными могут быть признаны и лица, которые не достигли возраста 16 лет. В силу чего у них возникает право требовать признания за ними статуса безработного гражданина. Безработными не могут быть признаны граждане, которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту, за выслугу. Хотя эти лица не осуществляют деятель- ность, но они имеют доход в виде государственной пенсии. В связи с чем они не вписываются в перечень обстоятельств, характеризующих правовое понятие безработного гражданина. Следует заметить, что основанием для отказа в признании гражданина безработным является получение им пенсии на основании федерального законодательства. Получение пенсии в соответствии с региональным законодательством не является основанием для отказа в регистрации гражданина в качестве безработного. Основанием для такого отказа в п. 3 ст. 3 названного Закона указан отказ гражданина в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости с целью поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) – отказ от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. При этом гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды. Перечисленные виды отказа гражданина также свидетельствуют о нежелании воспользоваться правом на трудоустройство или обучение. Соответственно не возникает и корреспондирующая данному праву обязанность по признанию гражданина безработным. К числу оснований для отказа в признании гражданина безработным относится его неявка без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения у подходящей работы, а также неявка в срок, установленный органами службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Нельзя не заметить, что отказ гражданина от явки в органы службы занятости без уважительных причин при наличии двух вариантов подходящей работы равнозначен отсутствию желания реализовать право на трудоустройство. Поэтому использование данного основания для отказа в регистрации гражданину в качестве безработного не противоречит правовому понятию безработного гражданина. Тогда как неявка на регистрацию в качестве безработного при отсутствии вариантов подходящей работы не вытекает из правового понятия безработного гражданина в качестве основания для отказа в признании его безработным. Процессуальное законодательство не позволяет ограничить права и свободы человека и гражданина, в том числе в сфере занятости, по одним формальным соображениям. В связи с чем неявка гражданина на регистрацию в качестве безработного при отсутствии вариантов подходящей работы, как основание для отказа в его регистрации безработным, вступает в противоречие с правовым понятием безработного гражданина. Следовательно, должно применяться общее понятие, которое не позволяет отказать гражданину в регистрации в качестве безработного по формальным соображениям. Основанием для отказа в регистрации в качестве безработного в п. 3 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" названо осуждение судом к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы. В данном случае гражданин становится занятым на основании приговора суда, что исключает возможность для его признания безработным. Последним препятствием для признания гражданина безработным в рассматриваемом Законе названо предоставление им документов, содержащих заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработным. Указанные документы должны влиять на доказанность обстоятельств, входящих в правовое понятие безработного гражданина. Например, гражданин может скрыть факт получения им пенсии за выслугу лет на основании федерального законодательства. Данный факт исключает возможность признания гражданина безработным. В связи с чем непредставление гражданином документа о получении данной пенсии является законным основанием для отказа в регистрации гражданина в качестве безработного. В этом случае гражданин получает доход, что не позволяет признать его безработным. Сведения, которые не влияют на признание гражданина безработным, не могут стать законным основанием для отказа в регистрации в качестве безработного гражданина. Таким образом, предоставление недостоверных документов и данных может стать основанием для отказа в регистрации гражданина в качестве безработного только тогда, когда содержащиеся в них сведения опровергают рассмотренные обстоятельства, доказанность которых позволяет признать гражданина безработным. Нами рассмотрены обстоятельства, доказанность которых не позволяет принять решение о признании гражданина безработным. Напомним, что перечень этих обстоятельств определен в Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации" исчерпывающим образом.

Доказанность рассмотренных обстоятельств, входящих в правовое понятие безработного гражданина, влечет возникновение у го права на получение статуса безработного. Данному праву корреспондирует обязанность соответствующего органа службы занятости по предоставлению гражданину статуса безработного.

§ 4. Правовой статус безработного гражданина

В соответствии с п. 2 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Феде-

рации" решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления документов, которые необходимы для вынесения решения о признании гражданина безработным. При отсутствии подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации гражданина в целях поиска подходящей работы, он признается с первого дня представления необходимых документов безработным. Таким образом, в момент регистрации гражданина в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы он вправе представить необходимые для его признания безработным документы. По истечении 10 дней при отсутствии подходящей работы гражданин признается безработным со дня первоначального обращения в органы службы занятости. Следовательно, статус безработного гражданина подтверждается решением соответствующего органа службы занятости. Праву гражданина обратиться в органы службы занятости для признания его безработным корреспондирует обязанность указанных органов после получения перечисленных документов, вынести решение о признании гражданина безработным. При этом регистрация гражданина с целью поиска подходящей работы может состояться и без предоставления указанных документов. Но в этом случае решение о признании гражданина безработным по истечении 10 дней при отсутствии подходящей работы будет вынесено с момента представления им перечисленных документов. При невыполнении данной обязанности гражданин вправе обжаловать решение органа службы занятости в вышестоящий орган и (или) в суд. По истечении одного месяца со дня вынесения решения об отказе в признании гражданина безработным у него возникает право на повторное обращение в органы службы занятости. Праву гражданина обратиться в названные органы корреспондирует обязанность названных органов вынести законное и обоснованное решение. При обжаловании решения органов службы занятости гражданином на этих органах лежит обязанность по доказыванию законности и обоснованности вынесенного решения.

Правовой статус безработного гражданина состоит из прав и обязанностей, которые носят корреспондирующий характер. Праву безработного гражданина на получение подходящей работы корреспондирует обязанность соответствующего органа службы занятости предоставить ему возможность получить информацию об имеющихся вариантах подходящей работы. Безработный гражданин вправе воспользоваться двумя вариантами подходящей работы. В свою очередь орган службы занятости обязан предоставить гражданину два имеющихся варианта подходящей работы.

В соответствии со ст. 9 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" безработные граждане имеют право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости. Данному праву корреспондирует обязанность соответствующих органов службы занятости и учебных заведений предоставить безработному гражданину пройти перечисленные виды профессиональной подготовки.

При отсутствии подходящей работы, а также при прохождении профессионального обучения по направлению органов службы занятости безработные граждане имеют право на получение пособия по безработице или заменяющей данное пособие стипендии. В свою очередь органы службы занятости обязаны обеспечить их выплату.

В ст. 12 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" безработным гражданам гарантируется компенсация материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органа службы занятости в размерах, установленных действующим законодательством. Выплата указанных компенсаций обеспечивается соответствующим органом службы занятости, предложившим безработному гражданину работу или обучение в другой местности.

Безработный гражданин имеет право на бесплатные медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение. Данному праву корреспондирует обязанность органов службы занятости, медицинских учреждений по бесплатному медицинскому обслуживанию и освидетельствованию безработных граждан.

Органы службы занятости обеспечивают возможность заключения безработными гражданами срочных трудовых договоров для выполнения общественных работ.

Перечень прав безработных граждан и корреспондирующих им обязанностей органов службы занятости не является исчерпывающим, он может быть расширен в региональном законодательстве, а также в актах органов местного самоуправления. Такие акты могут издаваться с соблюдением общих рассмотренных нами правил.

В Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации" исчерпывающим образом определены права безработного гражданина.

Безработный гражданин обязан являться в органы службы занятости в установленные сроки для получения предложения о подходящей работе, прохождении профессиональной подготовки, а также для перерегистрации. Безработный гражданин не должен появляться в указанных случаях в органах службы занятости в состоянии опьянения. Невыполнение перечисленных обязанностей позволяет органам службы занятости привлечь гражданина к установленным законодательством мерам ответственности

Как видно из сказанного, у безработного гражданина гораздо больше прав, а органов службы занятости – корреспондирующих этим правам обязанностей. Однако зачастую на практике права безработных граждан остаются нереализованными. Такое положение обусловлено тем, что безработному гражданину весьма сложно добиться от должностных лиц органов службы занятости выполнения своих обязанностей. Судебные процедуры защиты прав безработных граждан далеко не всегда эффективны. В связи с чем должны существовать дополнительные процессуальные механизмы по контролю за выполнением работниками органов службы занятости своих должностных обязанностей, которые напрямую связаны с правами безработных граждан. По всей видимости, такие механизмы следует связывать с деятельностью общественных организаций, в частности правозащитных организаций, в том числе профсоюзов.

§ 5. Понятие подходящей работы

В п. 1 ст. 4 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" дано понятие подходящей работы. Подходящей считается такая работа, в том числе временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности. В соответствии с п. 4 ст. 4 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федера-

ции" подходящей не может считаться работа, если: 1) она связана с переменой места жительства без согласия гражданина; 2) условия труда не соответствуют нормам и правилам по охране труда; 3) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы за исключением случаев, когда средний месячный заработок гражданина превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Сказанное позволяет выделить следующие обстоятельства, доказанность которых позволяет признать подходящей предлагаемую гражданину работу. Во-первых таким обстоятельством является предоставление гражданину работы, которая соответствует профессиональной пригодности гражданина с учетом уровня его профессиональной подготовки. То есть, при предоставлении работы гражданину должна быть учтена имеющаяся у него профессия, а также навыки работы по этой профессии. При предоставлении подходящей работы учитываются и профессиональные навыки гражданина, полученные по последнему месту работы. Во-вторых, предлагаемая работа должна соответствовать условиям последнего места работы. В связи с этим при предложении подходящей работы должны быть учтены профессия, должность, специальность по последнему месту работы, размер получаемой заработной платы в сумме, не превышающей прожиточный минимум на территории соответствующего субъекта Российской Федерации. Из данного правила сделано исключение для выполнения общественных работ, к которым граждане могут привлекаться и без учета условий последнего места работы. В-третьих, обстоятельством, характеризующим правовое понятие подходящей работы, является соответствие состояния здоровья гражданина предлагаемым условиям для будущей трудовой деятельности. Не может считаться подходящей работа, которая противопоказана гражданину по состоянию здоровья. В-четвертых, обстоятельством, входящим в правовое понятие подходящей работы, является транспортная доступность предлагаемого гражданину рабочего места. Рабочее место, которое предлагается гражданину в качестве подходящей работы, должно находиться в том же населенном пункте. Предоставление работы в другом населенном пункте связано с переменой места жительства. Поэтому предоставление работы в другом населенном пункте может быть признано подходящей работой исключительно с согласия гражданина. Такое согласие должно быть выражено в простой письменной форме. В пределах населенного пункта максимальную удаленность подходящей работы от места жительства гражданина определяет соответствующий орган местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности. При превышении установленных органом местного самоуправления нормативов удаленности предлагаемой работы от места жительства гражданина такая работа не может быть признана подходящей. В-пятых, обстоятельством, характеризующим правовое понятие подходящая работа, является соответствие условий труда по предлагаемой гражданину работе действующим требованиям по охране труда. Доказанность перечисленных обстоятельств позволяет сделать вывод о том, что предлагаемая гражданину работу является для него подходящей. При возникновении спора между гражданином и органом службы занятости по поводу предлагаемой гражданину работы обязанность доказать перечисленные обстоятельства лежит на представителях соответствующего органа службы занятости

Из рассмотренных правил признания работы подходящей сделано исключение. В соответствии с п. 3 ст. 4 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям действующего законодательства, является подходящей для следующих граждан:1)впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), уволенных более одного раза в течение одного года, предшествующего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и иные виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, занимавшихся предпринимательской деятельностью стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года перерыва, а также направленных органами бы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия; 2) отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности) получить смежную профессию или пройти переобучение после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы; 3) состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших; 4) обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ. Однако и предлагаемая перечисленным гражданам работа должна соответствовать требованиям действующего трудового законодательства, а также их состоянию здоровья. Предлагаемая им работа не может быть признана подходящей, если они противопоказана по состоянию здоровья. Предлагаемая перечисленным гражданам работа для ее признания подходящей должна соответствовать установленным требованиям транспортной доступности. Однако при предоставлении перечисленным гражданам подходящей работы не учитываются их профессиональные навыки, а также условия последнего места работы. С очевидностью возникает вопрос о соответствии перечисленных ограничений прав граждан требованиям ст.ст. 19, 55 Конституции РФ, решение которого относится к подведомственности Конституционного Суда РФ.

§ 6. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.

В соответствии с п. 1 ст. 31 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о назначении пособия принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Таким образом, гражданин, отвечающий требованиям, предьявляемым к безработным гражданам, представивший документы, необходимые для его признания безработным, получает право на выплату пособия по безработице при отсутствии подходящей работы с первого дня представления указанных документов.

По общему правилу пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному по последнему месту работы за три последних месяца работы. В п. 1 ст. 30 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" даны обстоятельства, доказанность которых позволяет вынести решение о выплате пособия по безработице в процентном отношении к среднему заработку уволенного гражданина. Во-первых, таким обстоятельством является наличие у гражданина стажа работы на условиях полного рабочего времени в течение 26 календарных недель в течение 12 месяцев,

предшествовавших началу безработицы. Во-вторых, к числу этих обстоятельств отнесено наличие у гражданина оплачиваемой работы на условиях неполного рабочего времени в пересчете равного 26 календарным неделям полного рабочего времени в течение 12 месяцев, которые предшествовали безработице. Следовательно, условием выплаты пособия по безработице в процентном отношении к заработку уволенного гражданина является наличие страхового стажа, равного 26 календарным неделям полного рабочего времени, которые приходятся на 12 месяцев, предшествовавших признанию гражданина безработным.

Размер пособия по безработице, назначаемого перечисленным гражданам, составляет в первые три месяца безработицы 75 процентов среднего месячного заработка по последнему месту работы, за последующие четыре месяца – 60 процентов среднего заработка, в дальнейшем-45 процентов среднего заработка, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, и не ниже 20 процентов данного прожиточного минимума. Во всех случаях размер пособия указанных граждан не может быть меньше 100 рублей.

Во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим профессии (специальности), стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также не имеющим необходимого страхового стажа для назначения пособия в процентном отношении к среднему заработку, пособие по безработице назначается в размере 20 процентов величины прожиточного минимума субъекта Российской Федерации, на территории которого оно выплачивается. Но и в этом случае размер пособия по безработице не может быть меньше 100 рублей в месяц. Гражданам, которым пособие назначено в размере 100 рублей, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, размер пособия по безработице увеличивается пропорционально, действующим на указанных территориях районным коэффициентам.

При наличии лиц, находящихся на иждивении безработного гражданина, размер назначенного ему пособия по безработице увеличивается на 10 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, на каждого из указанных лиц. Однако такое увеличение не может превышать 30 процентов от размера данного минимума и не может быть меньше 50 рублей в месяц на каждого иждивенца безработного.

На основании п. 5 ст. 30 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварий и катастроф, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие. Постоянно проживающим на территории с льготным социально-экономическим режимом при условии постоянного проживания до 1 января 1991 года дополнительное пособие выплачивается в размере 10 процентов величины прожиточного минимума соответствующего субъекта Российской Федерации, но оно не может быть меньше 50 рублей в месяц. Безработным постоянно проживающим на территории зоны проживания с правом отселения дополнительное пособие выплачивается в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, но не менее 100 рублей в месяц. Безработным постоянно проживающим в зоне отселения до их переселения дополнительное пособие выплачивается в размере 40 процентов величины прожиточного минимума, определенного в субъекте Российской Федерации, но не ниже 200 рублей в месяц.

По общему правилу, которое закреплено в п. 3 ст. 31 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации", продолжительность выплаты пособия по безработице не может превышать в суммарном исчислении 12 месяцев в течение 18 календарных месяцев. Данное правило не распространяется на граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва уволенных за нарушения трудовой дисциплины и иные виновные действия отчисленных за виновные действия с обучения по направлению органов службы занятости. Общая продолжительность выплаты пособия для перечисленных лиц установлена в 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев.

Безработным гражданам, имеющим стаж работы, необходимый для назначения пенсии по возрасту (по старости), в ст. 32 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрено продление сроков выплаты пособия по безработице. Срок выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый для назначения пенсии по старости (по возрасту) стаж. В этом случае общая продолжительность выплаты пособия по безработице не должна превышать 24 месяцев в течение 36 календарных месяцев. Для перечисленных лиц, имеющих право на получение пособия по безработице продолжительностью 6 месяцев в течение 12 календарных месяцев, продление срока выплаты пособия не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Возможно повторное назначение пособия по безработице по истечении предусмотренных максимальных сроков его получения. В соответствии с п. 5 ст. 31 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" такое пособие назначается в размере 20 процентов прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, но не ниже 100 рублей в месяц.

В соответствии с п. 6 ст. 31 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" пособие по безработице выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не реже двух раз в месяц. Право на получение пособия по безработице может быть ограничено по основаниям, исчерпывающий перечень которых дан в названном Законе. При нарушении сроков выплаты пособия по безработице не по вине гражданина он вправе требовать начисления установленных законодательством процентов за время задержки пособия. Поскольку пособие по безработице по своей правовой природе призвано компенсировать утраченный гражданином заработок в качестве меры ответственности за нарушение сроков выплаты пособия по безработице применимы санкции, установленные в ст. 236 ТК РФ за задержку заработной платы. В данном случае применим принцип аналогии.

В п. 2 ст. 35 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" перечислены случаи прекращения выплаты пособия по безработице с одновременным снятием гражданина с учета в качестве безработного. К их числу относятся: 1) признание гражданина занятым; 2) прохождение гражданином профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии; 3) длительная (более месяца) неявка безработного в органы службы занятости без уважительных причин; 4) переезд безработного в другую местность; 5) по-

лучение пособия по безработице обманным путем; 6) осуждение лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы; 7) назначение в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет. При наличии перечисленных оснований органы службы занятости обязаны прекратить выплату пособия по безработице. Решение о прекращении выплаты пособия по безработице должно быть законным и обоснованным. Обязанность доказать законность и обоснованность решения о прекращении выплаты пособия по безработице лежит на представителях органа службы занятости, принявшего такое решение. Обратим внимание на то, что гражданин не может быть лишен права на получение пособия по безработице по формальным соображениям. В частности, длительная неявка безработного в органы службы занятости может стать законным основанием для прекращения выплаты пособия по безработице лишь в том случае, если гражданину в этот период могла быть предложена подходящая работа. Применение такого основания для прекращения выплаты пособия по безработице, как получение пособия обманным путем, предполагает недоказанность обстоятельств, входящих в правовое понятие безработного гражданина. К числу обстоятельств, доказанность которых позволяет прекратить выплату пособия по безработице, относится, например, сокрытие гражданином сведений о получаемом заработке [доходе).

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена в случаях: 1) отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы; 2) отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии {специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы; 3) явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения; 4) увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и иные виновные действия, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия; 5) нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного; 6) самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости. Перечень оснований для приостановления выплаты пособия по безработице также является исчерпывающим. Приостановление выплаты пособия по безработице является правом, а не обязанностью органов службы занятости. Решение о приостановлении выплаты пособия по безработице должно быть законным и обоснованным. На представителях органа службы занятости, принявшего решение о приостановлении выплаты пособия по безработице, лежит обязанность доказать законность и обоснованность данного решения. Решение о приостановлении выплаты, пособия по безработице также не может быть обосновано формальными соображениями его также следует связывать с обстоятельствами, характеризующими правовое понятие безработного гражданина. Например, нарушение сроков перерегистрации может быть признано законным основанием для приостановления выплаты пособия по безработице в том случае, если в связи с неявкой безработного на перерегистрацию орган службы занятости лишился возможности предложить ему подходящую работу. Периоды приостановления выплаты пособия по безработице входят в общую продолжительность выплаты пособия по безработице и не засчитываются в общий трудовой стаж.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25 процентов на срок до одного месяца в следующих случаях: 1) неявки безработного гражданина без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех детей со дня направления органами службы занятости; 2) отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу). Решение о сокращении пособия по безработице также должно быть законным и обоснованным, оно не должно быть продиктовано формальными соображениями. При обжаловании данного решения обязанность доказать его законность и обоснованность лежит на представителях органа занятости, принявшего такое решение.

В связи с этим следует иметь в виду, что гражданин вправе отказаться от ведения переговоров с работодателем о работе, которая не является для него подходящей. Действия органа службы занятости по направлению гражданина на работу могут быть признаны законными, если предлагаемая работа была подходящей для безработного. В связи с чем гражданин вправе отказаться от явки за направлением на работу, которая не является для него подходящей.

§ 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.

В п. 1 ст. 23 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" перечислены возможные случаи направления безработных граждан для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки. К их числу относятся: 1) отсутствие возможности подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации; 2) наличие необходимости изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам; 3) утрата гражданином способности к выполнению работы по прежней профессии (специальности). Прохождение профессионального обучения является правом безработного гражданина.

Реализация данного права влечет возникновение у органов службы занятости, направивших гражданина на обучение, новых обязанностей например, по предоставлению безработному подходящей работы в соответствии с полученными в ходе такого обучения навыками. Тогда как отказ от реализации данного права в отдельных случаях сопряжен для гражданина с неблагоприятными последствиями. В частности, прекращение обучения по направлению органов службы занятости является одним из оснований для приостановления выплаты пособия по безработице. Однако наличие неблагоприятных последствий не превращает право гражданина на профессиональное обучение Б обязанность. Отказ от реализации любого права всегда связан с неблагоприятными последствиями, поскольку в этом случае не возникает корреспондирующей данному праву обязанности. В связи с чем и отказ от прохождения профессионального обучения по направлению органов службы занятости освобождает от обязанности выплачивать пособие по безработице в течение установленного законодательством срока.

Такой отказ свидетельствует об отсутствии у безработного гражданина готовности выполнять работу, которую ему может предложить орган службы занятости. В связи с чем приостановление выплаты- пособия по безработице в связи с отказом от профессионального обучения по направлению службы занятости не вступает в противоречие и с понятием безработного гражданина, одним из составляющих которого является го-

товность приступить к подходящей работе.

Из п. 2 ст. 23 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации"следует, что профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан осуществляются в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или иных образовательных учреждениях, образовательных подразделений организаций или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми органами службы занятости договорами. Следовательно, по направлению органов службы занятости гражданин может обучаться в учебных заведениях, с которыми орган службы занятости, где гражданин состоит на учете в качестве безработного, заключил соответствующий договор. Для гражданина данное обучение проводится бесплатно. Более того, в ст. 29 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрена выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости. Данная стипендия заменяет пособие по безработице.

Для лиц, которые в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, отработали полный норматив рабочего времени не менее чем за 26 календарных недель, размер выплачиваемой им стипендии составляет 75 процентов от их среднего заработка, исчисленного за три последних месяца по последнему месту работы, но не свыше величины прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации, на территории которого выплачивается стипендия. Стипендия не может быть ниже 20 процентов данного минимума и 100 рублей в месяц.

Остальным гражданам стипендия выплачивается в размере стипендий, установленных для соответствующих учебных заведений государством, но не ниже' пособия по безработице, которое могло быть им назначено. И в этом случае стипендия не может быть ниже 100 рублей в месяц. При этом районный коэффициент на территории Крайнего Севера и приравненных к нему местностях применяется к стипендии перечисленных лиц, которая не превышает 100 рублей в месяц. Тогда как лица, отработавшие норматив рабочего времени, указанные коэффициенты получают ко всем стипендиям, выплачиваемым в указанных местностях.

Гражданам, утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, стипендия выплачивается в размере 100 процентов среднего заработка, исчисленного за три последних месяца работы по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации. При этом размер стипендии указанных лиц не может быть меньше 20 процентов данного минимума и 100 рублей в месяц.

Лица, обучающиеся по направлению органов службы занятости, также имеют право на увеличение стипендии при наличии у них иждивенцев в размерах, которые установлены для аналогичного увеличения пособий по безработице.

В соответствии с п. 4 ст. 29 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, в период профессионального обучения по направлению службы занятости стипендия выплачивается:

- постоянно проживающим на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим режимом при обучении на данной территории – в повышенном на 20 процентов размере;
- постоянно проживающим на территории зоны проживания с правом на отселение при условии обучения на данной территории – в повышенном на 50 процентов размере;
- постоянно проживающим в зоне отселения до их переселения в другие районы при условии обучения на территории этой зоны – в повышенном на 100 процентов размере.

В п. 6 ст. 29 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрена возможность уменьшение размера получаемой гражданином стипендии на 25 процентов сроком на один месяц или приостановление ее выплаты на срок до одного месяца в случаях неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительных причин. Решение о приостановлении или об уменьшении размера стипендии принимается органом службы занятости, направившим гражданина для прохождения обучения. Данное решение должно быть законным и обоснованным, оно не может быть продиктовано формальными соображениями. Например, нерегулярное посещение занятий без уважительных причин при успешном освоении преподаваемых дисциплин едва ли можно признать законным поводом для снижения стипендии или приостановления ее выплаты.

§ 8. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда.

В соответствии с п. 4 ст. 15 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления осуществляют разработку и реализацию государственной политики в области занятости населения. Одним из главных направлений государственной политики в данном направлении является реализация прав и исполнение обязанностей органами службы занятости.

Из п. 1 ст. 15 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" можно выделить следующие основные обязанности органов службы занятости населения:

1) обеспечивать реализацию федеральных, региональных и других целевых программ содействия занятости населения, выключая программы занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

2) оказывать содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

3) организовывать при необходимости профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан;

4) осуществлять социальные выплаты в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказывать материальную и иную помощь безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании;

5) давать консультации по вопросам применения законодательства о занятости населения.

Данный перечень обязанностей органов службы занятости не является исчерпывающим. Перечисленные обязанности корреспондируют в соответствующие права граждан, а в ряде случаев и работодателей. Например, обязанности органов службы занятости оказывать содействие в поиске работы корреспондирует право гражданина требовать предоставления подходящей работы, а также право работодателей на подбор необходимых работников.

Помимо Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" деятельность органов службы занятости регламентируется Положением с Департаменте федеральной государственной службы занятости, утвержденным Минтрудом РФ 30 ноября 2000 года при-

казом за ¹ 274. В нем имеются дополнительные по сравнению с названным Законом обязанности органов службы занятости, к примеру, обязанность осуществлять контроль за исполнением работодателями независимо от их форм собственности законов и других нормативных правовых актов по вопросам, входящим в компетенцию органов службы занятости населения. Возложение дополнительных обязанностей на органы службы занятости путем принятия подзаконных актов не противоречит действующему законодательству. Новые обязанности органов службы занятости корреспондируют в дополнительные права граждан, что соответствует правовым принципам.

Из названных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность органов службы занятости, можно выделить следующие права этих органов:

1) запрашивать и получать в установленном порядке от органов государственной власти, местного самоуправления, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей материалы, необходимые для осуществления своей деятельности;

2) посещать в установленном порядке организации для ознакомления с условиями труда и соответствием уровнем организации работы по профессиональной подготовке и переподготовке работающих потребностям рынка труда, принимать участие в работе комиссий, создаваемых в случае массового высвобождения, участвовать в решении других вопросов, относящихся к компетенции органов службы занятости;

3) выступать в качестве учредителей учебных центров;

4) разрабатывать и вносить предложения по вопросам квотирования рабочих мест для лиц, нуждающихся в особой социальной защите;

5) давать заключения о привлечении иностранной рабочей силы;

6) давать заключения по вопросам лицензирования деятельности по содействию занятости населения.

Перечень прав органов службы занятости также не является исчерпывающим. Однако на уровне подзаконных актов органы службы занятости не могут быть наделены дополнительными правами, корреспондирующими в обязанности граждан, поскольку в этом случае происходит ограничение прав и свобод человека и гражданина. Напомним еще раз, что в соответствии со ст. 55 Конституции РФ подобные ограничения могут появляться исключительно в федеральных законах и лишь достижения перечисленных в этой конституционной норме целей. Тогда как дополнительные права органов службы занятости, корреспондирующие в обязанности работодателей могут появляться и в подзаконных актах. В связи с изложенным перечень прав органов службы занятости, данный в Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации" не является исчерпывающим, он может быть дополнен на уровне актов органов исполнительной власти правами, корреспондирующими в дополнительные обязанности работодателей. Тогда как перечень прав органов службы занятости, корреспондирующих в обязанности граждан, определен в названном Законе исчерпывающим образом.

§ 9. Содействие занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите.

К числу граждан, нуждающихся в особой социальной защите, в ст. 5 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации отнесены: 1) инвалиды; 2) граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходим постоянный уход, помощь или надзор; 3) лица, осужденные к лишению свободы и не обеспеченные работой по независящим от них причинам; 4) молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; 5) Лица пред пенсионного возраста, то есть за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости (по возрасту); 7) беженцы и вынужденные переселенцы; 8) граждане, уволенные с военной службы и члены их семей; 9) одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей или детей-инвалидов; 10) семьи, в которых оба родителя признаны безработными; 11 граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф.

Данный перечень лиц, нуждающихся в особой социальной защите не является исчерпывающим. В подзаконных актах, в региональном законодательстве к их числу могут быть отнесены и другие категории лиц, являющихся безработными.

Защита прав перечисленных лиц, осуществляемся различными способами. В ст. 13 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" к числу таких способов относится квотирование рабочих мест. Под квотированием понимается создание дополнительных рабочих мест для приема на работу лиц, нуждающихся в особой социальной защите. Например, в ст. 21 Федерального закона "О социальной защите инвалидов" от 24 ноября 1995 года с последующими изменениями и дополнениями установлено правило, согласно которому организации, численность работников в которых составляет более 30 человек, имеют квоту для приема инвалидов от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников.

Защита прав лиц, нуждающихся в особой социальной защите, может происходить путем бронирования рабочих мест. Установление брони на имеющиеся у работодателя рабочие места означает, что на места будут приняты лица, нуждающиеся в особой социальной защите. Таким образом, квотирование предполагает создание новых рабочих мест для указанных лиц. Тогда как бронирование означает установление брони для приема этих лиц на имеющиеся у работодателя рабочие места. Квотирование и бронирование рабочих мест влечет возникновение у работодателей обязанности по приему на эти места лиц, нуждающихся в особой социальной защите. Соответственно у названных лиц возникает право поступления на работу на данные рабочие места. При отказе работодателя выполнить обязанность по приему на работу лиц, нуждающихся в особой социальной защите, они могут требовать восстановления нарушенного права в судебном порядке, например, путем предъявления к работодателю иска об обязании заключить трудовой договор в счет квоты или забронированных рабочих мест.

Защита прав лиц, нуждающихся в особой социальной защите может быть осуществлена путем предоставления возможности в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку. В п. 3 ст. 23 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение по направлению органов службы занятости предоставлено безработным инвалидам, безработным гражданам по истечении шестимесячного периода безработицы, гражданам, уволенным с военной службы, женам (мужьям) военнослужащих или граждан, уволенных с военной службы, выпускникам общеобразовательных учреждений, а также гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим профессии (специальности). Праву перечисленных граждан пройти в приоритетном порядке профессиональ- ное обучение корреспондирует обязанность соответствующего органа службы занятости предоставить возможность обучения в привилегированном порядке. Невыполнение органом службы занятости данной обязанности позволяет перечисленным гражданам защищать свои права в установленном законодательством порядке, к примеру, путем предъявления требований к органу службы занятости о направлении в учебное заведение, с которым у этого органа имеется соответствующий договор. Подобные заявления могут быть рассмотрены в суде общей юрисдикции.

Защита прав лиц, нуждающихся в особой социальной поддержке, может быть осуществлена путем предоставления им преимущественного права на участие в общественных работах. По действующему законодательству таким правом пользуются безработные граждане, не получающие пособие по безработице, и безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев. Однако в региональном законодательстве может быть предусмотрено право приоритетного участия в общественных работах и других категорий безработных граждан. Данному праву должна корреспондировать обязанность органов службы занятости по приоритетному направлению указанных лиц на общественные работы. При невыполнении данной обязанности граждане могут требовать в судебном порядке заключения с ними срочного трудового договора на выполнение общественных работ. Такие требования также могут быть рассмотрены судом общей юрисдикции.

§ 10. Понятие общественных работ.

В ч. 2 п. 1 ст. 24 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" общественные работы определены как общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Из п. 6 Положения об организации общественных работ, утвержденного Постановлением Правительства РФ 14 июля 1997 года, действующего с изменениями от 12 ноября 1999 года, следует, что общественные работы могут быть организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ по следующим направлениям:

1) осуществления потребностей территорий и организаций в выполнении работ, носящих временный или сезонный характер, и работ по выполнению федеральных целевых и региональных программ социально-экономического развития;

2) строительства автомобильных дорог, их ремонта и содержания, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;

3 проведения сельскохозяйственных мелиоративных работ, а также работ в лесном хозяйстве;

4) строительства жилья, реконструкции жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановления историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;

5) обслуживания пассажирского транспорта, работ организаций связи;

6) эксплуатации жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения;

7) озеленения и благоустройства территорий, развития лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;

8) ухода за престарелыми, инвалидами и больными;

9) обеспечения оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживания санаторно-курортных зон; проведения мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные мероприятия, фестивали) по другим доступным видам трудовой деятельности.

Таким образом, перечень направлений, по которым могут быть выполнены общественные работы, в законодательстве не определен исчерпывающим образом.

В соответствии с ч. 3 п. 1 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации", п. 7 Положения об организации общественных работ к общественным работам не может быть отнесена деятельность связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Из содержания действующего законодательства можно выделить следующие обстоятельства, характеризующие правовое понятие общественные работы. Во-первых, таким обстоятельством является общедоступность трудовой деятельности, осуществляемой в качестве общественных работ. Следовательно, общественные работы не требуют специальной подготовки, специальных навыков, например, навыков тушения пожара, спасения утопающих. Во-вторых, общественные работы должны иметь социальную направленность. Выполнение общественных работ не может служить исключительно цели получения прибыли частными лицами, использующими труд граждан на общественных работах. Трудовая деятельность на общественных работах осуществляется в интересах прав и свобод неопределенного круга физических, юридических лиц на соответствующей территории. В-третьих, общественные работы выполняются в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. В связи с чем должно быть доказано выполнение общественных работ каждым конкретным гражданином, ищущим работу, с целью получения им дополнительной социальной поддержки от органов службы занятости, работодателей, использующих его труд на общественных работах.

На основании п. 8 Положения об организации общественных работ органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости ежегодно принимают решения об организации общественных работ, исходя из необходимости развития социальной инфраструктуры конкретной территории с учетом количества и состава незанятого населения, проводят работу по информированию незанятого населения об организации общественных работ и условиях участия в этих работах. Следовательно, перечень конкретных видов общественных работ определяется на региональном и местном уровне. Работы, которые включены в этот перечень должны соответствовать рассмотренному понятию общественных работ. Включение в данный перечень работ, не отвечающих обстоятельствам, характеризующий понятие общественных работ, позволяет не выполнять данные работы без неблагоприятных последствий, в том числе и гражданам, для которых общественные работы являются подходящей работой. Решение о включении в указанный перечень работ, не соответствующих правовому понятию общественных работ, может быть обжаловано в судебном порядке по правилам, установленным для обжалования нормативных правовых актов, поскольку данный перечень отвечает признакам нормативного правового акта.

Вопросы организации общественных работ решаются и в договорах о совместной деятельности, которые заключаются между органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами службы занятости с одной стороны, и организациями, выступающими в качестве работодателей, с другой стороны. В соответствии с ч. 3 п. 10 Положения об организации общественных работ условия такого договора должны определять производственные возможности, количество рабочих мест, создаваемых стороной договора для организации общественных работ, место проведения и характер этих работ, сроки начала и окончания, уровень оплаты труда, стоимость выполнения работ, размеры и порядок их финансирования, требования по обеспечению условий охраны труда. В данном договоре может быть предусмотрено создание специализированных условий для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Со словиями указанного договора должны быть ознакомлены граждане, привлекаемые к общественным работам на его основании. При наличии в данном договоре условий, противоречащих действующему законодательству, например, об установлении заработной платы ниже установленного законодатель-

ством минимума, заинтересованные лица вправе требовать в судебном порядке исключения из него таких положений.

В соответствии с п. 11 Положения об организации общественных работ направление граждан на общественные работы производит орган службы занятости, в котором гражданин зарегистрирован с целью поиска подходящей работы. Работодатель заключает с прибывшим к нему по направлению органа службы занятости гражданином срочный трудовой договор на выполнение общественных работ. Во время выполнения общественных работ на граждан распространяется трудовое законодательство. Дополнительным основанием для расторжения срочного трудового договора об участии гражданина в общественных работах является его трудоустройство на другую постоянную или временную работу.

§ 11. Понятие массового высвобождения и его правовые последствия.

Критерии массового высвобождения определены в Положении об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, которое утверждено Постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года. В названном нормативном правовом акте определены следующие критерии массового высвобождения:

1) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращение численности или штата работников организации: а 50 и более человек в течение 30 дней; б) 200 и более человек в течение 60 дней;

3) увольнение более 1 процента работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации на территориях с численностью занятых менее 5 тысяч человек, то есть увольнение по указанным основаниям более 49 человек, занятых на указанной территории.

Таким образом, юридически значимыми обстоятельствами для признания высвобождения массовым являются. Во-первых, увольнение работников в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организации. Во-вторых, увольнение по перечисленным основаниям определенного в законодательстве числа работников.

В п. 4 ст. 7 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрено право органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в случаях массового высвобождения работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве по предложению органов службы занятости, профсоюзных органов или иных представительных органов работников приостановить на срок до шести месяцев решение о высвобождении работников или принять решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение года, осуществляя финансирование указанных мероприятий за счет средств соответствуюше бюджетов. Решение органов региональной власти, органов местного самоуправления о приостановлении массового высвобождения работников или о его поэтапном проведении должно быть законным и обоснованным, его следует доводить до сведения работодателей, которые намерены провести мероприятия по массовому высвобождению работников. Законным мотивом принятия указанного решения в законодательстве указано отсутствие возможности осуществить трудоустройство увольняемых в массовом порядке работников. Работодатели, которых касается запрет на проведение мероприятий, влекущих массовое высвобождение работников, могут обжаловать решение региональной власти или органа местного самоуправления в судебном порядке. Подобные дела возникают из трудовых отношений, поэтому их рассмотрение относится к подведомственности судов общей юрисдикции. Отказ работодателя от выполнения законного решения органа региональной власти, органа местного самоуправления о приостановлении или поэтапном проведении массового высвобождения является основанием для восстановления на работе работников, уволенных вопреки такому решению. В подобной ситуации работодатель нарушает государственные гарантии на трудоустройство увольняемых граждан, что является безусловным поводом для их восстановления на работе.

В п. 3 ст. 21 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" говорится о том, что массовое высвобождение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме соответствующих профсоюзных органов и иных представительных органов работников. Таким образом, работодатель обязан предварительно не менее чем за три месяца уведомить действующие в организации профсоюзы о проведении массового высвобождения работников. Невыполнение данной обязанности служит основанием для перенесения сроков проведения мероприятий по массовому высвобождению работников на три месяца с учетом нарушения работодателем фока предупреждения представительных органов работников об их проведении. В течение срока предупреждения профсоюз вправе ходатайствовать перед региональными органами власти, органом местного самоуправления о вынесении решения о приостановлении или поэтапном проведении мероприятий по массовому высвобождению работников. Как уже отмечалось, невыполнение работодателем решения о приостановлении или поэтапном проведении массового высвобождения является основанием для восстановления на работе работников, уволенных вопреки данному решению. Однако такое решение может появиться после проведения массового высвобождения работников, но при этом работодатель может допустить невыполнение обязанности по своевременному уведомлению профсоюзов о массовом высвобождении работников. В подобной ситуации законность увольнения проверяется с учетом перенесения даты увольнения работников на три месяца вперед то есть на время, установленное для предварительного уведомления профсоюзов. В связи с чем законность и обоснованность увольнения должны быть проверены исходя из новой даты увольнения определенной с учетом срока предупреждения профсоюза о предстоящем массовом высвобождении работников. Поэтому при появлении решения о приостановлении или поэтапном проведении массового высвобождения до новой даты увольнения, определенной с учетом срока предупреждения профсоюза о массовом высвобождении, работник подлежит восстановлению на работе, так как проведение увольнения с новой даты противоречит указанному решению.

Нами рассмотрены правовые последствия массового высвобождения работников.

xxx

В заключение данной главы подчеркнем еще раз, что отношения по занятости и трудоустройству предшествуют собственно трудовым. Имен но в отношениях по занятости и трудоустройству появляется конкретный работодатель, с которым работнику предстоит заключить трудовой договор. По этой причине отношения по занятости и трудоустройству входят в предмет трудового права, а законодательство, направленное на регулирование этих отношений, следует изучать в учебном курсе "Трудовое право России".



Ñ.À. ÊÐÈÊÓÍÎÂ

РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Â.Í. ÂÀÍÞÕÈÍ

К ВОПРОСУ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

Ñ.Þ. ×Ó×À

ТРУДОВОЙ КОДЕКС В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*С.А. **Крикунов**, старший юрисконсульт*

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) завершился важный этап реформы трудового законодательства. В новом ТК РФ получили разрешение многие вопросы. Среди них:

- разграничение полномочий Российской Федерации и ее субъектов в регулировании трудовых отношений;
- определение сферы действия трудового права и его отграничение от гражданского права;
- новые положения об отпусках (право на использование отпуска за первый рабочий год по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, положение о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией; норма о разделении отпуска на части, при котором хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, право на отпуск с последующим увольнением);
- установление механизма ответственности работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

Вместе с тем время, прошедшее со дня вступления в действие ТК РФ, отчетливо показало, что необходимо продолжать работу по совершенствованию трудового законодательства. Во-первых, не все решения Кодекса оказались удачными, во-вторых, не нашло должного отражения в нем реально существующих в настоящее время многообразий условий труда, а также остались неурегулированными и некоторые другие вопросы.

Рассмотрим более подробно проблемы дальнейшего совершенствования трудового законодательства.

Одна из них – проблема единства этого законодательства. Статья 5 ТК РФ предусматривает, что нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ, а в случае противоречия между ними – применяются положения Кодекса. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Кодекс.

Все эти положения призваны способствовать единству трудового законодательства, устранению противоречий между отдельными нормативными правовыми актами. Вместе с тем данные положения небесспорны, если рассматривать особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Так, статья 20 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" предусматривает, что руководитель унитарного предприятия не вправе занимать должность или заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности. По существу, это запрет на совместительство. ТК РФ устанавливает иное правило – совместительство руководителю любой организации разрешается, но только с разрешения уполномоченного собственником лица (органа) (статья 276 ТК РФ). Таким образом, если исходить из правила, установленного статьей 5 ТК РФ, то статья 20 Федерального закона "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" не должна применяться. Небезупречна по тем же соображениям и юридическая сила многих правовых норм трудового права, содержащихся в Федеральном законе от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации", поскольку они устанавливают правила, которые по-иному решены в ТК РФ. Так, в соответствии со статьей 23 указанного Закона для гражданина, впервые принятого на государственную должность государственной службы, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации обязательно устанавливается испытание на срок от трех до шести месяцев. ТК РФ же предусматривает, что условие об испытании может быть установлено только при приеме на работу по соглашению сторон трудового договора, а при переводе на другую работу правило об испытании не применяется.

По нашему мнению, если имеются не совпадающие по содержанию правовые нормы в ТК РФ и иных федеральных законах, устанавливающие особенности правового регулирования отдельных категорий работников, то такие несовпадения нельзя считать коллизией между ТК РФ и иным федеральным законом. При решении данного вопроса нельзя не учитывать статью 11 ТК РФ, предусматривающую, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных служащих и других) устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами. Это положение дает основание сделать вывод о равнозначной юридической силе ТК РФ и иных федеральных законов, если предмет регулирования – особенности труда отдельных категорий работников. Данный вывод целесообразно более четко отразить в ТК РФ.

В структуре ТК РФ значительное место занимает трудовой договор. Ему посвящены четыре главы, которые предусматривают серьезное обновление центрального института трудового права. В частности, впервые в базовом законе трудового права указывается, что относится к существенным условиям трудового договора. Это дает возможность правоприменительной практике иметь четкие ориентиры в отношении содержания трудового договора. Помимо существенных условий трудового договора в нем, как указывает статья 57 ТК РФ, могут быть дополнительные условия. К ним относятся условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее ус-

тановленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Однако эти условия также существенны для сторон трудового договора. Если по ним не достигнута договоренность, а одна из сторон настаивает на их включении в трудовой договор, то последний не заключается. Поэтому более оправданна классификация условий трудового договора на необходимые и дополнительные. Необходимыми должны признаваться такие условия, которые определяют природу данного договора как трудового. Ими являются соглашения о месте работы, о трудовой функции и дате начала работы. Некоторые исследователи считают необходимым условием и соглашение о заработной плате. Все иные условия трудового договора должны относиться к дополнительным. Они также важны для сторон трудового договора, но различие заключается в том, что по необходимым условиям обязательно должно быть соглашение сторон, а дополнительные условия могут и не быть предметом обсуждения, что не влияет на юридическую силу трудового договора.

При применении статьи 57 ТК РФ, где указывается, что считать существенными условиями трудового договора, возникает вопрос о соотношении этой статьи со статьей 72 ТК РФ. Статья 57 относит к существенным условиям трудового договора место работы с указанием структурного подразделения. Следовательно, изменение структурного подразделения возможно лишь с письменного согласия работника. Однако статья 72, где рассматривается перевод на другую постоянную работу и перемещение, указывает, что не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Таким образом, работодателю дано право перемещать работника в другое структурное подразделение организации без изменения трудовой функции и существенных условий трудового договора, к которым статья 57 относит структурное подразделение. Решение вопроса о том, требует ли изменение структурного подразделения организации письменного согласия работника или такое изменение следует рассматривать как перемещение работника в другое структурное подразделение, зависит, по всей видимости, от содержания трудового договора. Если в трудовом договоре имеется указание о структурном подразделении организации, куда работник принимается на работу, то изменение этого структурного подразделения возможно лишь с письменного согласия работника.

Одна из задач, которую призван решить ТК РФ, заключается в том, чтобы создать необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Однако полностью решить эту задачу не удалось.

Не отвечает интересам работников оплата времени простоя. Согласно статье 157 ТК РФ, время простоя, как по вине работодателя, так и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается только в тех случаях, когда работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя. При отсутствии такого предупреждения время простоя оплате не подлежит. Вместе с тем очевидно, что в условиях коллективного труда о простое работника всегда известно всем, кто работает с ним рядом, его непосредственному руководителю.

Обязанность по организации труда и производства – это обязанность работодателя, который должен принять все меры по ликвидации простоя. Поэтому целесообразно изменить существующий порядок оплаты времени простоя, предусмотрев, что такая оплата производится вне зависимости от письменного предупреждения работодателя о начале простоя.

РАБОТОДАТЕЛЮ ДАНО ПРАВО ПЕРЕМЕЩАТЬ РАБОТНИКА В ДРУГОЕ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ БЕЗ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ И СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Требует изменения и предусмотренный ТК РФ порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Статья 99 ТК РФ предусматривает, что привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени в случаях, указанных в этой статье, возможно лишь с его письменного согласия. Следовательно, если работник не дает письменного согласия, то его нельзя привлечь к сверхурочной работе по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи, и в других случаях, перечисленных в ТК РФ, которые носят неординарный характер.

Такое решение вопроса не отвечает интересам производства и в конечном счете интересам самих работников, поскольку организация несет невосполнимые потери, которые негативно сказываются на всех ее показателях, включая заработную плату. Следует, наверное, восстановить положение КЗоТ РФ, дающее право работодателю применять сверхурочные работы в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ, вне зависимости от согласия работника.

В ходе парламентских слушаний по проблемам совершенствования трудового законодательства, состоявшихся в конце 2002 года, серьезной критике подверглась глава 32 ТК РФ "Ученический договор". До решения этого вопроса в ТК РФ всегда считалось, что ученический договор является разновидностью трудового договора, и поэтому заключивший такой договор становится работником данной организации после окончания обучения без заключения дополнительного трудового договора для установления трудового отношения между ним и работодателем. Однако статья 198 ТК РФ излагает этот вопрос по-иному. Во-первых, согласно этой статье для приобретения специальности может заключаться ученический договор, который является гражданско-правовым договором и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Во-вторых, ученический договор, который является предметом регулирования трудового права, заключается только для переобучения без отрыва от работы. После окончания такого договора, согласно статье 207 ТК РФ, должен быть заключен трудовой договор с работодателем.

По мнению некоторых специалистов в области трудового права, нет оснований квалифицировать ученический договор как гражданско-правовой даже в тех случаях, когда гражданин, не имеющий специальности, приобретает ее непосредственно в организации. При приобретении специальности непосредственно в организации отношения по обу-

чению составляют предмет регулирования трудового законодательства. Ученики являются членами коллектива работников данной организации и подчиняются наряду с другими лицами правилам внутреннего трудового распорядка. На них распространяется режим рабочего времени; к ним применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные нормами трудового законодательства; выплачиваемое им вознаграждение, хотя и с некоторыми особенностями, всегда имеет форму заработной платы.

Ошибочной является и позиция ТК РФ о необходимости заключения трудового договора после окончания обучения. Окончание обучения и переход на работу по приобретенной специальности не требуют какого-либо отдельного договора. Все, что необходимо для установления трудового правоотношения, содержится в ученическом договоре. Конструкция двух договоров (ученического и трудового) способна породить на практике ошибочный вывод, будто работодатель не обязан предоставлять ученику работу по специальности, полученной в результате производственного обучения, и что организация как сторона вправе отказаться от заключения трудового договора.

С учетом высказанных соображений целесообразно внести соответствующие коррективы в ТК РФ, регулирующий вопросы ученического договора.

Дальнейшее реформирование трудового законодательства требует скорейшего принятия законов, которые предопределены ТК РФ, а также постановлений Правительства РФ по реализации положений ТК РФ. К ним относятся Закон о пособиях по временной нетрудоспособности, Закон о полной материальной ответственности за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, и др. Кроме того, в настоящее время в сфере труда имеется неоднозначный по содержанию большой нормативный массив, в котором значительное количество нормативных правовых актов фактически утратило силу. Это обстоятельство серьезно затрудняет практику применения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации. Согласно статье 423 ТК РФ, впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ. Таким образом, решение вопроса о применении того или иного нормативного правового акта зависит от самого правоприменительного органа. В результате нередки ошибки, когда применяемый нормативный правовой акт не должен применяться и, наоборот, он не применяется, хотя и должен применяться.

Насколько сложно решить вопрос о соответствии того или иного нормативного правового акта ТК РФ показывает решение Верховного Суда РФ от 21 мая 2002 г. 1 2 ГКПИ 2002-353. Этим решением был признан незаконным и недействующим п. 9 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. 1 194 "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства". Такое решение было принято, в частности, на том основании, что ТК РФ не предусматривает в числе дополнительных оплачиваемых отпусков отпуска за многосменный режим работы, а постановление Правительства РФ, которым был установлен такой отпуск, не может противоречить, согласно статье 5 ТК РФ, Трудовому кодексу.

Вместе с тем имеются убедительные доводы и в пользу иного решения.

Перечень дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренный статьей 116 ТК РФ, не носит исчерпывающего характера. Перечисляя эти отпуска, данная статья указывает, что дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Согласно же статье 423 ТК РФ, изданные до введения в действие ТК РФ нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с ТК РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов. Поэтому можно сделать вывод, что дополнительные отпуска, предоставляемые на основании постановлений Правительства СССР, в частности дополнительные отпуска за многосменный режим работы, должны применяться впредь до принятия соответствующих федеральных законов.

Во избежание неоднозначных решений при применении нормативных правовых актов в сфере труда необходимо провести их инвентаризацию и отменить в кратчайшие сроки все акты, утратившие силу в связи с введением в действие ТК РФ.

В ТК РФ имеется специальный раздел "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников". Этот раздел отражает общую тенденцию развития трудового законодательства, которая, наряду с нормами, распространяемыми на всех работников, содержит положения, предусматривающие дифференциацию условий труда. Она определяется различными факторами: половозрастными особенностями (труд женщин, работников моложе 18 лет), природно-климатическими условиями (труд лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), профессиональными особенностями (труд работников транспорта, труд педагогических работников), спецификой трудовой функции (труд руководителя организации) и иными особенностями. Основу дифференциации составляют нормы, частично ограничивающие применение общих правил по соответствующим вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Регулирование особенностей труда отдельных категорий работников в ТК РФ дает возможность значительно сократить нормативный массив за счет актов бывшего Союза. Так, раздел "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" включает в себя глава 45 "Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев" и глава 46 "Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах". В связи с этим фактически утратили силу Указы Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г., которыми регулировался труд временных работников и труд лиц, занятых на сезонных работах.

Вместе с тем раздел "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" нуждается в дальнейшем расширении. Он не соответствует существующей в настоящее время дифференциации условий труда работников. Так, в ТК РФ выделены особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, но в нем отсутствуют нормы, регулирующие особенности труда государственных служащих. Поэтому необходимо внести соответствующие дополнения в данный раздел.

Несомненно, что практика применения ТК РФ выявит и иные вопросы, требующие своего решения. Они составят неотъемлемую часть реформы трудового законодательства. ТК РФ – только первый этап этой реформы.

К ВОПРОСУ ОБ УВОЛЬНЕНИИ

В.Н. Ванюхин, доцент

На практике, работники отдела кадров предприятий и организаций не спешат пользоваться рекомендациями Госкомстата РФ о применении унифицированных форм документов по учету движения кадров в организации и подготавливают приказы по старым образцам с названием "Об увольнении". Имеют место приказы, в которых увольняются сразу несколько работников. Например, уволен работник Н. за совершение прогулов, а работник Т. за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Следующим пунктом этого же приказа уволен работник В. по собственному желанию, а затем работник С. уволен переводом в другую организацию. В соответствии с приказом в трудовой книжке этих работников делается запись, которая начинается со слова "Уволен". Возникает вопрос, за что уволены два последних работника. Тот, что уволен по собственному желанию, и тот, что уволен переводом. Они не совершали дисциплинарного проступка, а все равно наказаны увольнением. На этот вопрос работники отдела кадров обычно отвечают: "Никто их не наказывал. Мы так пишем всю жизнь и замечания нам не делали".

Здесь уместно обратиться к статье 66 ТК РФ, которая требует производить записи в трудовую книжку работника о причинах прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками закона. Эта юридическая норма говорит о необходимости делать ссылку на соответствующую статью и пункт закона. Соответствующими являются те специальные статьи, которые содержат **Основания** для завершения трудовых отношений. Работники отдела кадров знают эти статьи закона. Например, расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) или прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Специалисты кадровых служб понимают правовое значение статей ТК, но все равно пишут и в приказе, и в трудовой книжке работника "уволен". "Всю жизнь" пишут "уволен", в то время как Трудовой кодекс РФ называет только два основания для завершения трудовых отношений – это **прекращение** и **расторжение** трудового договора.

Прекращение трудового договора – это правовая категория, имеющая как специальное, так и общее понятие. В качестве общего понятия прекращение представляет собой Перечень оснований прекращения трудового договора, содержащийся в статье 77 ТК РФ. Перечень состоит из 11 пунктов, но ни в одном из них не удается найти такого основания, как увольнение.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА – ЭТО ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ, ИМЕЮЩАЯ КАК СПЕЦИАЛЬНОЕ, ТАК И ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ

Расторжение трудового договора – это окончание трудовых отношений односторонним волеизъявлением работника или работодателя. Характерным здесь является наличие активно выраженной воли одной из сторон, направленной на завершение трудовых отношений.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА – ЭТО ОКОНЧАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОДНОСТОРОННИМ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЕМ РАБОТНИКА ИЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Например, работник вправе выразить свою волю в заявлении о расторжении трудового договора по собственному желанию согласно ст. 80 ТК РФ. Воля работодателя может быть выражена в приказе о сокращении численности или штата работников, а также в приказе о расторжении трудового договора в связи с совершением дисциплинарного проступка работником и в других случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

Совсем другое дело **увольнение**. Правовое значение такого понятия как увольнение содержится в статье 192 ТК РФ, которая называется дисциплинарные взыскания. В данной статье Трудового кодекса перечислены меры дисциплинарного характера, в том числе увольнение. Как и все дисциплинарные взыскания, увольнение служит для реализации дисциплинарной ответственности. Увольнение как мера дисциплинарного воздействия обеспечивает исполнение работником обязанности претерпеть неприятные последствия в виде ограничений личного или организационного характера и требует основания для своего применения. Таким основанием является дисциплинарный проступок.

Как видим, **увольнение** – это всего лишь дисциплинарное взыскание с конкретной, присущей ему функцией. Применяется это дисциплинарное взыскание к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. Таким образом, если в приказе и трудовой книжке работника написано "Уволен", это означает только одно – к работнику применено дисциплинарное взыскание, обязывающее претерпеть неприятные последствия. Даже когда работник подал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию или просит о переводе в другую организацию, или по состоянию здоровья не в силах исполнять свои трудовые обязанности, в приказе тоже пишут "Уволен". Хочется спросить, за что этот работ-

ник подвергнут дисциплинарному взысканию, которое обозначено в ст. 192 ТК РФ как увольнение, и тем самым обязан претерпеть неприятные последствия.

К сожалению, для многих юристов, специалистов отдела кадров понятия "прекращение" и "расторжение" остаются **чужими** "выражениями закона". На практике, как слышим от своего директора "уволен", так и пишем. Все привыкли к нарушению закона и не замечают, что указанное дисциплинарное взыскание никакого отношения не имеет к **основанию** завершения трудового договора с работником. Правда, этому способствуют погрешности в редакции некоторых статей Трудового кодекса. Например, досадной ошибкой выглядит то исключение, которое имеет место в статье 66 ТК РФ. В ней сказано, что сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Почему сделано исключение для такого дисциплинарного взыскания как "увольнение", не объяснено. Остается только предполагать. Если исключение сделано для "увольнения" потому, что оно является еще и основанием прекращения трудового договора, то почему указанного основания нет ни в одном пункте статьи 77 ТК РФ. Ведь эта правовая норма содержит **общий перечень** оснований **прекращения** трудового договора. Можно еще обратить внимание на статьи 78, 79, 80, 81 ТК РФ. Однако достаточно прочитать их названия (юрист обязан прежде всего внимательно прочесть название правовой нормы), чтобы понять, что здесь речь идет о таком основании для завершения трудовых отношений как **расторжение** трудового договора, а вовсе не об увольнении.

Известную путаницу вносит тот факт, что слово "увольнение" встречается в тексте ряда юридических норм Трудового кодекса в качестве синонима. В принципе, синонимы недопустимы в содержании закона, поскольку приводят к разночтению. Что касается такого слова как "увольнение", то оно давно превратилось в сленг с противоречивым значением. В начале прошлого столетия, когда труд был всеобщей и обязательной трудовой повинностью, можно сказать барщиной, слово "увольнение" достаточно точно отражало положение работника. Каждый обязан был трудиться. Работник, не желающий нести обязательную трудовую повинность, признавался виновным, поэтому должен был претерпеть неприятные последствия. Его всенародно обличали, а затем устраняли, т.е. увольняли. Это происходило, когда государство было единственным работодателем. Сегодня, в соответствии с развитием демократических принципов в трудовом законодательстве, завершение трудовых отношений с работником осуществляется через **прекращение и расторжение** трудового договора.

Всем известно, что трудовые отношения начинаются с заключения трудового договора. Рождается трудовой договор, который олицетворяет соглашение, достигнутое по вопросам найма труда между работником и работодателем. Факт окончания трудовых отношений имеет такое же решающее значение в судьбе трудового договора. С окончанием трудовых отношений договор прекращает свое действие или расторгается. Это логично и соответствует закону.

На практике работника по прежнему "увольняют". "Уволили", и дела никому нет до трудового договора, который заключался с работником. Что произошло с его трудовым договором, какова его судьба, в приказе не указано, в трудовой книжке не отмечено. "Уволили" и тени не оставили от законного равенства сторон на заключение и расторжение трудового договора. Например, уволили работника по собственному желанию и тем самым выразили отношение к нему: когда ты был нужен, мы согласовывали с тобой условия трудового договора, подписывали документ, а теперь ... не обольщайся своим правом из статьи 80 ТК РФ. Мало ли что там написано. Дескать, кроме закона есть практика. На самом деле не ты предупреждаешь за две недели работодателя о своем решении, а он "дает тебе две недели отработки". То есть не ты выражаешь собственную волю, расторгая трудовой договор, а работодатель тебя просто "увольняет". Если сомневаешься в этом, то посмотри в свою трудовую книжку.

"Увольнять" стало уже привычкой. Помочь избавиться от вредной привычки могут только поправки в Трудовом кодексе РФ. Например, в главе 13, которая называется "**Прекращение** трудового договора", из содержания ст. 77-82 ТК РФ целесообразно исключить все случаи применения слова "увольнение". Оно применяется там в качестве ложного синонима и не соответствует правовому значению юридических норм данной главы. Его можно заменить на слова: "**прекращение**", "**расторжение**", "**завершение**", "**окончание**" трудовых отношений (трудового договора). Тем более что в статьях 83–84 ТК РФ той же главы 13 так и сделано.

Можно было бы пойти дальше. В статье 192 ТК РФ крайней мере дисциплинарного взыскания – увольнению – можно было бы дать новое название – "**расторжение трудового договора**", что точно соответствует цели дисциплинарной ответственности налагаемой на работника, который совершил дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность обязывает его претерпеть неприятные последствия. Такая крайняя мера дисциплинарного взыскания как "**расторжение трудового договора**" вполне правомерна по отношению к недобросовестному работнику. Для добросовестных работников также предпочтительнее, если в законе не останется такого всеобъемлющего понятия, как увольнение. Не будет понятия, не будет и соблазна "увольнять" работника по собственному желанию.

УВОЛЬНЕНИЕ – ЭТО ВСЕГО ЛИШЬ ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ С КОНКРЕТНОЙ, ПРИСУЩЕЙ ЕМУ ФУНКЦИЕЙ

Что касается работников отдела кадров, то сегодня они могут избежать многих проблем, используя унифицированные формы документов. Унифицированные формы первичной документации по учету кадров утверждены постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. Они распространяются на юридические лица всех организационно-правовых форм. В соответствии с Порядком применения первичной учетной документации организация при необходимости может вносить дополнительные реквизиты в рекомендованные формы. Данное обстоятельство позволяет применять унифицированные формы документов в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, вступившего в действие с 1 февраля 2002 г., с учетом некоторых изменений и дополнений, произведенных в эти самые формы.

В завершение приводится пример заполнения документа с применением унифицированной формы [1] Т-8, где вместо слова "увольнение" применяется законное прекращение (расторжение) трудового договора.

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена постановлением Госкомстата России от 06.04.2001 № 26

		Код
Закрытое акционерное общество Торгово-производственное объединение "Мир"	Форма по ОКУД	0301006
наименование организации	по ОКПО	
Трудовой договор	номер	755/02
	дата	10.05.2002 г.

Номер документа	Дата
1267-л	15 сентября 2003 г.

ПРИКАЗ
(РАСПОРЯЖЕНИЕ)
О ПРЕКРАЩЕНИИ (РАСТОРЖЕНИИ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ

Прекратить (расторгнуть) “ 15 ” сентября 2003 года **трудовой договор**

с Ивановым
Иваном Ивановичем

Табельный номер
943

фамилия, имя, отчество работника

Товароведом II категории
наименование структурного подразделения

Терминала № 3 Торгово-производственного объединения "Мир"
наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации

ОСНОВАНИЕ: пункт 6 "а" ст. 81 ТК РФ
(пункт, статья Трудового Кодекса РФ)

Расшифровка основания расторжения трудового договора: Прогул (отсутствие на рабочем месте 9 сентября 2003 г. Более 4 часов без уважительной причины)

Руководитель организации (подпись) С.С. Сергеев
подпись расшифровка подписи

М.П.

С приказом (распоряжением) ознакомлен *Иванов* 15 сентября 2003 г.
подпись работника

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕКРАЩЕНИЕ, РАСТОРЖЕНИЕ, УВОЛЬНЕНИЕ

РАЗДЕЛ III
ГЛАВА 13

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
ПРЕКРАЩЕНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

О С Н О В А Н И Я

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА Ст. 77, 83, 84 ТК РФ	**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА Ст. 80, 81 ТК РФ**
ОТЛИЧИТЕЛЬНАЯ ОСОБЕННОСТЬ	*ОТЛИЧИТЕЛЬНАЯ ОСОБЕННОСТЬ*
ОСНОВАНИЯ, ПРЯМО НЕ СВЯЗАННЫЕ С АКТИВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ СТОРОН, НАПРАВЛЕННЫМИ НА ЗАВЕРШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ " ВЗАИМНОЕ СОГЛАСИЕ СТОРОН " ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ДОГОВОРА **ОСНОВАНИЯ, НЕ ЗАВИСЯЩИЕ ОТ ВОЛИ СТОРОН** " ПРИЗЫВ РАБОТНИКА НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ " НЕИЗБРАНИЕ НА ДОЛЖНОСТЬ " ДРУГИЕ ИЗ СТ. 83 ТК РФ **ОСНОВАНИЯ ИЗ НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ** ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА " В НАРУШЕНИЕ ПРИГОВОРА СУДА " БЕЗ ДОКУМЕНТА, ПОДТВЕРЖДАЮЩЕГО НАЛИЧИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ " ДРУГИЕ ИЗ СТ. 84 ТК РФ	**ЗАВЕРШЕНИЕ** ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ **ОДНОСТОРОННИМ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЕМ** РАБОТНИКА ИЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ АКТИВНО ВЫРАЖЕННАЯ ВОЛЯ ОДНОЙ ИЗ СТОРОН НАПРАВЛЕНА НА ОКОНЧАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ *РАБОТНИК ВПРАВЕ ВЫРАЗИТЬ СВОЮ ВОЛЮ* **В ЗАЯВЛЕНИИ** О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА **ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ** согласно ст. 80 ТК РФ *РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ ВЫРАЗИТЬ ВОЛЮ* В ПРИКАЗЕ О СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА, В ПРИКАЗЕ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С СОВЕРШЕНИЕМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА РАБОТНИКОМ И В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ ИЗ СТ. 81 ТК РФ

рАЗДЕЛ VIII
ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК
ГЛАВА 30
ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ
Ст. 192 ТК РФ
* ЗАМЕЧАНИЕ*
ВЫГОВОР*УВОЛЬНЕНИЕ

Ó Â Î Ë Ü Í Å Í È Å
ÝÒÎ ÄÈÑÖÈÏËÈÍÀÐÍÎÅ
Â Ç Û Ñ Ê À Í È Å
ÎÁÅÑÏÅ×ÈÂÀÞÙÅÅ
ÐÅÀËÈÇÀÖÈÞ
ÄÈÑÖÈÏËÈÍÀÐÍÎÉ ÎÒÂÅÒÑÒÂÅÍÍÎÑÒÈ

Í À Ê À Ç À Í È Å
ÇÀ ÏÐÎÒÈÂÎÏÐÀÂÍÎÅ
ÂÈÍÎÂÍÎÅ ÍÅÈÑÏÎËÍÅÍÈÅ
ÒÐÓÄÎÂÛÕ ÎÁßÇÀÍÍÎÑÒÅÉ,
ò.å. ÎÁßÇÀÍÍÎÑÒÜ ÏÐÅÒÅÐÏÅÂÀÒÜ
ÍÅÏÐÈßÒÍÛÅ ÏÎÑËÅÄÑÒÂÈß
Â ÂÈÄÅ ÎÃÐÀÍÈ×ÅÍÈÉ
ËÈ×ÍÎÃÎ ÈËÈ ÎÐÃÀÍÈÇÀÖÈÎÍÍÎÃÎ
Õ À Ð À Ê Ò Å Ð À

ÑÐÅÄÑÒÂÎ
Ï ÐÀÂÎÂÎÃÎ ÂÎÇÄÅÉÑÒÂÈß
Ï Ð È Ì Å Í ß Å Ò Ñ ß
Ê ÐÀÁÎÒÍÈÊÓ, ÑÎÂÅÐØÈÂØÅÌÓ
ÄÈÑÖÈÏËÈÍÀÐÍÛÉ ÏÐÎÑÒÓÏÎÊ
ÏÐÈÌÅÍßÅÒÑß ÎÄÍÎÂÐÅÌÅÍÍÎ
Ñ ÈÍÛÌÈ ÌÅÐÀÌÈ
ÏÐÀÂÎÂÎÃÎ ÂÎÇÄÅÉÑÒÂÈß,
À ÒÀÊÆÅ ÑÀÌÎÑÒÎßÒÅËÜÍÎ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС В СИСТЕМЕ ИСТОЧНИКОВ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

С.Ю. Чуча, кандидат юридических наук, доцент Омского государственного университета

Говоря об источниках права в этой работе, мы имеем в виду прежде всего его формы – принятые в установленном порядке нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения, т.е. исследуем вопрос с нормативистских позиций. При этом мы отдаем себе отчет в том, что ни в России, ни за рубежом в понимании юристов право не сводится к одной лишь совокупности законов. Напротив, считается, что право стоит за самими законами[1]. В странах общей системы права в качестве источника признают судебный прецедент, романо-германской – познание права, во всяком случае, предполагает не только изучение законодательства, но и практики его применения[2]. Тем не менее, в данной статье мы не предполагаем подробно исследовать понятие источника права.

Система источников трудового права является наиболее сложной в сравнении с иными отраслями. Это объективно обусловлено сочетанием, по меньшей мере, трех обстоятельств:

1) наличием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, издаваемых одной из сторон соответствующих отношений, что не свойственно другим отраслям;
2) чрезвычайно широкой областью применения в качестве источника права коллективных договоров и соглашений, именуемых в общей теории права нормативными договорами;
3) отнесением законодательства о труде к сфере совместного ведения РФ и ее субъектов, что влечет за собой включение в систему источников наряду с федеральными, нормативных актов субъектов РФ, а также регулирование трудовых отношений актами органов местного самоуправления (ст. 72, 132 Конституции РФ, ст. 5-7 Трудового кодекса РФ[3], Федеральный закон "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"[4]).

Такое разнообразие источников потребовало тщательной правовой регламентации вопросов их соотношения по юридической силе, чего КЗоТ РФ[5], содержащий лишь две посвященных этому вопросу статьи (4 и 5), не знал. Глава 1 ТК РФ содержит уже целый комплекс норм, объединенных в ряд весьма объемных статей (5–13), направленных на упорядочение действия нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Такая подробная регламентация не может не приветствоваться, т.к. направлена она, по сути, на достижение большей согласованности норм, а также регулируемых ими трудовых и связанных с ними отношений. Например, многие проблемы, порожденные в первые годы становления российского федерализма[6], позволит решить ст. 6 ТК, разграничивающая полномочия между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов Российской Федерации, устанавливающая правила устранения коллизий между принимаемыми ими нормативными актами.

Некоторые нормы, закрепленные в Трудовом кодексе, как нам представляется, не будут применяться, поскольку недостаточно обоснованны ни доктринально, на уровне общей теории права, ни практически – исходя из анализа деятельности правоприменительных, в т.ч. и судебных, органов. Прежде всего, в этой связи следует сказать о ч. 2, 8 и 9 ст. 5 ТК РФ, устанавливающих приоритет Трудового кодекса в отношении иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права.

Именно проблемам применения названных норм посвящена эта статья. При этом мы попытаемся исследовать вопрос с позиций и теории права, и правоприменительной практики.

Предваряя анализ ст. 5 ТК РФ, следует констатировать то, что приоритет акта большей юридической силы под "нижестоящим", равно как и нового закона над старым, являются общепризнанными в мире принципами преодоления коллизий.

Вопросы иерархии федеральных законов не имеют на сегодняшний день однозначного решения в правовой науке, законодательстве, правоприменительной практике.

Одна группа исследователей является сторонником той точки зрения, что в самом общем виде возможен приоритет одних федеральных законов над другими.

В рамках такого подхода, во-первых, ведется речь о возможности установления приоритета одного федерального закона над другим таким же федеральным законом. В качестве примера можно привести п. 4 ст. 1 Федерального закона от 8 января 1998 г. ¹ 6-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)"[7], в соответствии с которым нормы о банкротстве граждан, содержащиеся в иных федераль-

[1] [illegible] 1998. – [illegible] 20; [illegible]. – [illegible], 1997.
[2] [illegible]. – [illegible], 1996. – [illegible] 75, 257–259, 269–297.
[3] [illegible] 2002. [illegible] 1 ([illegible] 1). [illegible] 3; [illegible]. – 2002. – 27 [illegible].
[4] [illegible] 1995. [illegible] 35. [illegible] 3506.
[5] [illegible], 1971. – [illegible] 50. [illegible] 1007 ([illegible].).
[6] [illegible]// [illegible], 2002. – [illegible] 4. – [illegible] 30–35.
[7] [illegible] 1998. [illegible] 2. [illegible] 222.

ных законах, могут применяться только после внесения соответствующих изменений и дополнений в названный Закон о банкротстве[8]. В литературе такая точка зрения поддерживалась преимущественно в отношении таких нормативных актов, как Основы законодательства, довольно широко распространенных в период советского федерализма. При этом указывалось, что "Основы" – это важнейший кодификационный (но не кодифицированный – С.Ч.) акт; его принятие означает веху в истории советского права. Уже потому к основам даже терминологически неприменимо название "текущее законодательство"[9]. В настоящее время базой для такого подхода могут стать нормы ряда федеральных законов, например п. 6 ст. 1 Федерального закона от 12 июня 2002 г. ¹ 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации"[10], равно как и п. 7 ст. 1 действовавшего ранее одноименного закона[11]; п. 3 ст. 7 Федерального закона от 28 августа 1995 г. ¹ 154-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"[12] и др. Более того, предпринимались попытки закрепления иерархической зависимости по отраслевому признаку некой группы нормативных актов над иными источниками, содержащими нормы права не свойственной им в целом отраслевой принадлежности. Примером может служить положение п. 3 ст. 23 Закона РСФСР от 10 октября 1991 г. ¹ 1734-1 "Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в РСФСР"[13] или п. 5 того же Федерального закона от 12 июня 2002 г. ¹ 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации".

Во-вторых, констатируется приоритет кодифицированных федеральных нормативных актов над некодифицированными[14].

Такую точку зрения некоторые исследователи называют доминирующей в юридической науке[15], выдавая, как нам кажется, желаемое за действительное.

В-третьих, признается большая юридическая сила федеральных законов, принятых на референдуме, в сравнении с любыми иными федеральными законами[16].

Другие ученые отрицают иерархическую зависимость между федеральными законами[17].

Правовой основой соответствующих выводов являются разные нормативные акты. Сторонники наличия иерархии среди названных федеральных законов базируют свои утверждения на положениях самих федеральных законов: кодифицированных и некодифицированных (относящихся к так называемому "текущему" законодательству). Примером первых могут стать Арбитражный процессуальный кодекс РФ[18], Гражданский кодекс РФ[19], Гражданский процессуальный кодекс РСФСР[20], тот же Налоговый кодекс РФ[21] и особенно ярким – Трудовой кодекс РФ.

В качестве примера нормы, устанавливающей приоритет одного некодифицированного федерального закона над другим, можно привести п. 3 ст. 7 Федерального закона "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", закрепляющей правило о применении положений данного закона при противоречии ему норм муниципального права, содержащихся в иных законах; п. 7 ст. 1 Федерального закона "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации", согласно которой в случае, если федеральные законы противоречат настоящему Федеральному закону, применяются нормы последнего. Поэтому можно говорить, что точка зрения исследователей в данном вопросе совпадает с точкой зрения законодателя, установившего приоритет того или иного закона над всеми остальными, включив в текст акта соответствующую норму.

ПРАВОВОЙ ОСНОВОЙ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ВЫВОДОВ ЯВЛЯЮТСЯ РАЗНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

Основой утверждения об отсутствии всякой иерархии внутри актов одного вида – в данном случае, федеральных законов – являются нормы Конституции Российской Федерации, а также их толкование, данное

Конституционным Судом РФ, согласно которому в ст. 76 Конституции РФ не определяется и не может опре-

---

[8] ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ ɥ ɥ. 3 ɥɥ. 1 ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥ ɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ «ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ (ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ)»// www.bankr.ru.

[9] ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ., 1967. – ɥ. 76

[10] ɥɥ ɥɥ. 2002. ɥ 24. ɥɥ. 2253.

[11] ɥɥ ɥɥ. 1997. ɥ 38. ɥɥ. 4339.

[12] ɥɥ ɥɥ. 1995. ɥ 35. ɥɥ. 3506 (ɥ ɥɥɥɥɥɥ. ɥɥɥɥɥ. ɥ ɥɥɥɥɥɥ.)

[13] ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ. – 1991. – ɥ 46. ɥɥ. 1543 (ɥ ɥɥɥɥɥɥ. ɥɥɥɥɥ. ɥ ɥɥɥ.)

[14] ɥɥ., ɥɥɥɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ. ɥɥɥɥɥɥɥ.ɥɥɥɥ...ɥ-ɥɥ ɥɥɥɥ. ɥɥɥɥ. – ɥ., 1972. – ɥ. 17; ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ., ɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ-ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥ, 1988. – ɥ. 32; ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ., ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ., ɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥ ɥɥɥɥɥ/ɥɥɥɥɥɥ.ɥɥɥ. ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ.: ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ, 2001. – ɥ. 44; ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ., 1979. – ɥ. 38; ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ., ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ-ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥ. – ɥ., 1987. – ɥ. 68–69; ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ-ɥɥɥ. – ɥ.: ɥɥɥɥɥɥɥ-1ɥ, 2000. – ɥ. 305–306; ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ. – ɥ., 2001. – ɥ. 268–269.

[15] ɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ-ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ// ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ. – 2001. – ɥ 2. – ɥ. 57–58.

[16] ɥɥ., ɥɥɥɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ-ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ// ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ. – 2001. – ɥ 2. – ɥ. 69–72

[17] ɥɥ., ɥɥɥɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ. ɥɥɥɥ...ɥɥɥɥ.ɥɥɥɥ.ɥɥɥɥ. – ɥɥɥɥ: ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥ.ɥɥ-ɥ, 2000. – ɥ.169; ɥɥɥɥɥɥɥ ɥ.ɥ. ɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ.: ɥɥɥɥɥ, 1998. – ɥ. 227–228; ɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ ɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ. ɥɥɥɥɥɥɥ/ ɥɥɥ ɥɥɥ. ɥɥ. ɥɥɥɥɥɥɥɥ. – ɥ.: ɥɥɥɥɥ, 1994. – ɥ. 145.

[18] ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ. – 2002. – 27 ɥɥɥɥ.

[19] ɥɥ ɥɥ. 1994. ɥ 32. ɥɥ. 3301 (ɥ ɥɥɥɥɥɥ.ɥɥɥɥɥ. ɥ ɥɥɥɥɥɥ.)

[20] ɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ. 1964. ɥ 24. ɥɥ. 407 (ɥ ɥɥɥɥɥɥ. ɥɥɥɥɥ. ɥ ɥɥɥɥɥɥ.)

[21] ɥɥ ɥɥ. 1998. ɥ 31. ɥɥ. 3824 (ɥ ɥɥɥɥɥɥ. ɥɥɥɥɥ. ɥ ɥɥɥɥɥɥ.)

деляться иерархия актов внутри одного их вида[22].

Вопрос о приоритете федеральных законов, принятых на референдуме, мы не предполагаем подробно исследовать в рамках данной работы, поскольку он не имеет в настоящее время практического приложения к проблеме иерархии трудоправовых актов, изучению которой посвящена данная статья. Тем не менее, мы кратко обозначим свою позицию по этому вопросу.

Являясь в целом сторонником отсутствия иерархической зависимости между любыми федеральными законами (исключая федеральные конституционные законы, которые являются иным, особенным в сравнении с "простыми" федеральными законами нормативными актами, имеющими большую юридическую силу в сравнении с последними в регулировании отношений, которые должны, в соответствии с Конституцией РФ, регулироваться конституционным законом, поскольку существенно отличаются по процедуре принятия (ст. 108 Конституции РФ), мы придерживаемся точки зрения тех исследователей, которые указывают на приоритет федеральных законов, принятых на референдуме, над иными федеральными законами[23]. Правовой основой такого утверждения является положение ст. 40 Федерального конституционного закона от 10 октября 1995 г. ¹ 2-ФКЗ "О референдуме Российской Федерации"[24], согласно которому решение, принятое на референдуме, может быть отменено или изменено не иначе, как путем принятия решения на новом референдуме Российской Федерации. По нашему мнению, допустимо для определения иерархии федеральных законов использовать нормы актов большей юридической силы, к каковым, как уже было отмечено, мы относим и федеральные конституционные законы. В то же время, мы не можем столь же уверенно говорить о приоритете федеральных законов, принятых на референдуме, над федеральными конституционными законами, поскольку при этом немедленно исчезает указанное правовое основание. Ведь нормативный акт не может устанавливать свой приоритет над иным нормативным актом того же вида, либо приоритет другого акта того же вида над собой. Однако в этом отношении заслуживает тщательного анализа ст. 3 Конституции РФ, в соответствии с которой "многонациональный народ Российской Федерации является единственным источником власти. Народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и местного самоуправления. При этом высшим непосредственным выражением власти народа являются референдум и свободные выборы".

Принятие закона на референдуме является, таким образом, высшим непосредственным выражением власти народа, тогда как принятие закона представительным органом выступает как выражение воли народа опосредованно, поскольку высшим непосредственным выражением власти народа являются сами свободные выборы этого представительного органа, А потому заслуживает внимания утверждение, что решение, для принятия которого использованы процедуры непосредственной демократии, обладает большей юридической силой в сравнении с решением, принятым в порядке демократии представительной[25]. Тем не менее, мы прервем исследование в этом направлении, положившись в решении вопроса на специалистов в области конституционного права. В противном случае слишком велик риск при анализе проблемы "опуститься" на уровень рассуждений в соотношении правосубъектности представляемого и представителя.

Что же касается всех иных видов взаимодействия федеральных законов, то их мы так или иначе вынуждены будем анализировать с той или иной степенью детализации с тем, чтобы ответить на главный вопрос – о соотношении Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов, регулирующих трудовые отношения, а также, в практической плоскости, – о применении ч. 2, 8 и 9 ст. 4 ТК РФ.

Юридическая сила нормативного акта находится в прямой зависимости от правового положения органа, его издавшего и (или) процедуры принятия акта. С этой точки зрения между обычным федеральным законом и кодексом различий не существует. Едва ли можно говорить и о том, что в отечественной правовой системе или доктрине сложился неписанный коллизионный принцип приоритета базового акта отрасли, поскольку он не получил всеобщего признания ни в теории права, ни в законодательстве, ни в практике его применения.

Вместе с тем, мы не отрицаем необходимости установления такого коллизионного правила[26]. Весь вопрос в том, как это сделать с тем, чтобы соответствующие нормы были теоретически безукоризненны и практически реализуемы. Представляется, что ч. 2, 8 и 9 ст. 5 ТК РФ ни коим образом не достигают планируемого результата – установления коллизионного правила, диктующего приоритет кодекса, но, напротив, наиболее четко показывают бесперспективность регламентации иерархии нормативных актов одного вида посредством установления этой иерархии в самих этих актах.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу (ч. 2). В случае противоречий между настоящим Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс (ч. 8). Если вновь принятый федеральный закон противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящий Кодекс (ч. 9).

С вступлением в силу ТК РФ, содержащего процитированные нормы, можно говорить об укреплении позиций тех юристов, что и ранее отдавали приоритет кодексу в сравнении со всеми законами, регулирующими трудовые отношения. Вернее, с принятием ТК появились нормативные, формальные основания к таким утверждениям[27], которые ра-

---

[22] [illegible] 5 [illegible] 1999 [illegible] 182-[illegible]// [illegible] 1999. [illegible] 52. [illegible] 6460; [illegible] 3 [illegible] 2000 [illegible] 22-[illegible]/ [illegible] 2000, [illegible] 14. [illegible] 1532.

[23] [illegible] – 2001. – [illegible] 2. – [illegible] 70–71.

[24] [illegible] 1995. [illegible] 42. [illegible] 3921.

[25] [illegible] – 2001. – [illegible] 2. – [illegible] 70.

[26] [illegible] 2000. – [illegible] 169; [illegible] – [illegible] 2000. – [illegible] 305–306; [illegible] 2002. – [illegible] 185.

[27] [illegible] 2002. – [illegible] 19; [illegible] 2002. – [illegible] 65–66 [illegible] – 2002. – [illegible] 4. – [illegible] 31.

нее в законодательстве о труде отсутствовали. Более того, в поддержку этой позиции выступает и подробная проработка вопроса верховенства кодекса, установление четких правил, что выгодно отличает ТК от большинства иных кодифицированных или иных федеральных законов, содержащих иерархические правила. Формулировки ч. 2, 8 и 9 ст. 5 ТК РФ, несомненно, делают честь разработчикам ТК и законодателю, которые вполне понятным языком недвусмысленно сформулировали правило о приоритете кодекса, его высшей юридической силе в системе федеральных законов, регулирующих трудовые отношения.

Сравним, например, это правило с формулировкой, содержащейся в ч. 3 ст. 3 ГК РФ: "Нормы гражданского права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать настоящему Кодексу". Представляется, что это правило допускает двоякое толкование. Еще более расплывчатую формулировку содержит налоговый кодекс РФ: "Законодательство Российской Федерации о налогах и сборах состоит из настоящего Кодекса и принятых в соответствии с ним федеральных законов о налогах и (или) сборах" (п. 1 ст. 1), которая воспринимается и как устанавливающая приоритет кодекса в системе законодательства о налогах[28], так и не закрепляющая такового[29].

Тем не менее, как нам представляется, процитированные нормы ТК не могут установить приоритет кодекса в сравнении с иными федеральными законами по той лишь причине, что "ТК главнее любых трудовых законов"[30], содержащиеся в них правила не должны использоваться при выборе нормативного акта, подлежащего применению в той или иной ситуации.

Общепризнанными в теории, законотворческой и правоприменительной практике являются правила, согласно которым при коллизии норм, во-первых, подлежит применению акт большей юридической силы, во-вторых, принятый позднее закон отменяет предыдущий и, в-третьих, специальная норма имеет приоритет над общей.

С тем, чтобы при коллизии между кодексом и федеральным законом применялось первое, а не второе правило, нужно доказать, что кодекс является актом более высокой силы по отношению к иным федеральным законам.

Сторонники этой точки зрения приводят в ее защиту три основных аргумента. Назовем их содержательным, формальным и нормативным. Согласно первому, приоритет кодексов обусловлен особыми свойствами их содержания, а именно: высокой юридической целостностью и внутренней согласованностью; стабильностью и устойчивостью актов такого рода; широтой круга регулируемых ими отношений[31]. Формальным признаком, позволяющим сделать вывод о приоритете того или иного закона, является само по себе наличие в его наименовании слова "кодекс". Нормативным основанием признания приоритета кодекса является указание в его тексте (или тексте иного федерального закона[32]) на этот приоритет. Ряд авторов полагает, что названные признаки для установления приоритета конкретного кодифицированного акта должны присутствовать в совокупности[33].

Однако выводы о неких исключительных содержательных признаках кодекса не всегда основаны на практике принятия и реальном содержании этих нормативных актов.

Например, говорить о высокой юридической целостности и внутренней согласованности, а уж тем более – стабильности НК РФ, подвергшегося с 1998 г. многочисленным изменениям и дополнениям, можно только с большой натяжкой.

Внутренняя согласованность, целостность и самодостаточность Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"[34] субъективно воспринимаются нами как более высокие, нежели соответствующие характеристики действовавшего до недавнего времени КЗоТ РФ. Что до широты круга регулируемых отношений, то Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)", являющийся межотраслевым актом, в отличие от любого кодекса регламентирует общественные отношения, составляющие предмет целого ряда отраслей российского права (гражданского, арбитражного и гражданского процессуального, трудового и др.). К слову, и закон о банкротстве 1997 г., который на самом деле отличала внутренняя целостность, и идущий ему на смену закон 2002 г., содержащий множество противоречащих друг другу норм, в ст. 1 (п.п. 4 и 3 соответственно) закрепляют свой приоритет над принятыми позднее федеральными законами, содержащими нормы о несостоятельности граждан. Однако правило о том, что нормы о несостоятельности граждан, содержащиеся в иных федеральных законах, могут применяться только после внесения соответствующих изменений и дополнений в Закон о банкротстве, не могут ограничить право законодателя на принятие соответствующего закона и введение его в действие вопреки требованиям Закона о банкротстве.

Не всегда можно говорить о кодексах и как об основных, "отраслеобразующих" нормативных актах, имеющих "определяющее значение при регулировании специфических общественных отношений"[35]. Например, нормативную базу гражданского права образуют несколько кодексов. При этом некоторые из них так или иначе закрепляют свой приоритет в регулировании определенного круга общественных отношений, и эти приоритеты пересекаются. Сравним ч. 3 ст. 3 ГК РФ, согласно которой "нормы гражданского права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать настоящему Кодексу", с ч. 2 п. 1 ст. 2 Земельного кодекса РФ[36], установившей, что "нормы земельного права, содержащиеся в других федеральных законах, ... должны соответствовать настоящему Кодексу" и п. 3 ст. 3 ЗК РФ, закрепившему правило о том, что "имущественные отношения по владению, пользованию и распоряжению земельными участками, а также по совершению сде-

---

28 [illegible] (1999. – [illegible] 15–16.)

29 [illegible] – 2001. – [illegible] 28–29.

30 [illegible] – 2002.- [illegible] 4. – [illegible] 16; [illegible] – 2002. – [illegible] 8. – [illegible] 4–5.

31 [illegible] – 1987. – [illegible] 69.

32 [illegible]

33 [illegible] – 2001. – [illegible] 2. – [illegible] 61–64.

34 [illegible] 1995. [illegible] 48. [illegible] 4557; 2001. [illegible] 46. [illegible] 4307; 2002. [illegible] 1 ([illegible] 1). [illegible] 2

35 [illegible] – 2000. – [illegible] 4. – [illegible] 9

36 [illegible] 2001. [illegible] 44. [illegible] 4147.

лок с ними регулируются гражданским законодательством", но опять же, "если иное не предусмотрено земельным законодательством" или некими "специальными федеральными законами". Исходя из процитированных норм, как можно сделать вывод о подлежащем применению в конкретной ситуации нормативном акте, в частности, относительно оборота земли, правила которого по-разному регламентированы названными кодексами? Ведь придерживаясь содержащихся в них коллизионных норм, устранить противоречие вообще невозможно. Придется предварительно выявить кому субъекту нормативном акте? Иными словами, может ли нормативный акт устанавливать свой приоритет над актом одного с ним порядка? По нашему мнению, ответ на поставленный вопрос должен быть отрицательным. В противном случае, мы вынуждены были бы констатировать возможность ограничения нормотворческой правосубъектности законодательного органа самим этим органом, а также подвергнуть сомнению юридическую значимость его актов, если они носят самостоятельный характер, а не вносят изменения в тот или иной кодекс.

Если примитивизировать проблему, то мое заявление приоритет АПК РФ). При этом первый и второй акты отличаются от обычных федеральных законов и по правотворческому органу, и по процедуре принятия; федеральный конституционный закон – только по квалифицированной, усложненной процедуре. При этом приоритет названных актов над обычными федеральными законами нормативно прямо (или косвенно – для законов, принятых на референдуме) установлен актом высшей юридической силы – Конституцией Российской Федерации (ст. 3, 15, 76, 108).

Поместив в кодекс правило о его приоритете относительно иных федеральных пользуем термин "рекомендация". Еще больше будет подходить фраза "заявление о намерениях".

Следовательно, в случае принятия федеральных законов, устанавливающих или отменяющих права и обязанности субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, либо регламентирующих их иначе, нежели Трудовой кодекс, должен применяться принятый позднее федеральный закон в соответствии с правилом ч. 2 ст. 12 ТК РФ: закон (в т.ч. и кодекс – С.Ч.) прекращает свое действие в связи с вступлением в силу другого акта равной юридической силы.

ПРИОРИТЕТ НОРМАТИВНОГО АКТА МОЖЕТ УСТАНОВИТЬ ТОЛЬКО АКТ, ИМЕЮЩИЙ БОЛЬШУЮ ЮРИДИЧЕСКУЮ СИЛУ

"более важный" кодекс, а это занятие неблагодарное. В данной ситуации следует руководствоваться правилами приоритета позднее принятого закона.

Сложно принять точку зрения о том, что приоритет акту можно отдавать только исходя из его названия несмотря на идентичность субъекта-нормотворца и процедуры принятия. Да и совокупность перечисленных обстоятельств как критерий соотношения актов по юридической силе сделает процесс правоприменения неоправданно субъективным. Кто-то поддержит наши рассуждения, для другого же представленные доводы будут выглядеть неубедительно.

Нормативное предписание, устанавливающее приоритет одного акта над другим, действительно должно восприниматься как руководство к действию, в первую очередь применяться для устранения коллизии. Однако может ли подобное предписание содержаться в равном по процедуре принятия и правотворческо просмотре только вечернего выпуска и исключительно теленовостей не будет иметь для меня никаких последствий. Последующее прослушивание новостной передачи по радио днем не будет неправомерным, поскольку я сам устанавливаю и отменяю эти правила. А ведь принятие законов того или иного вида – такое же естественное право представительного органа, как и получение мной информации в любое время.

Приоритет нормативного акта может установить только акт, имеющий большую юридическую силу. По отношению ко всем федеральным законам таковым будет Конституция РФ, принятый на референдуме федеральный закон, а по предусмотренным Конституцией вопросам и в соответствии с ней – и федеральный конституционный закон (например, Федеральный конституционный закон от 28 апреля 1995 г. ¹ 1-ФКЗ "Об арбитражных судах в Российской Федерации"[37] может установить законов, законодатель в момент вступления в силу этого кодекса ничего не меняет в правовой ситуации. Ведь при коллизии и без того подлежит применению принятый позднее нормативный акт, т.е. тот же кодекс. Принимая впоследствии федеральные законы, противоречащие этому кодексу, законодательный орган всякий раз пересматривает свою позицию по тому или иному вопросу и, по сути, "отменяет" все противоречащие им нормы принятых ранее федеральных законов, в том числе и федерального закона, именуемого "кодекс". Коллизия норм должна разрешаться также в пользу принятых позднее федеральных законов. Правило же ч. 9 ст. 5 ТК РФ есть не что иное, как рекомендация законодателя самому себе, которая ни коим образом не ограничивает ни право этого субъекта в установленном порядке принимать законы, ни юридическую силу принимаемых им актов. Именно поэтому мы не называем это правило требованием, но ис

Конечно, желательно принятие новых законов с одновременной ревизией ТК, это было бы чрезвычайно удобным в ходе правоприменения. Но требовать соблюдения установленного ТК РФ правила от законодателя нельзя. Зная же реальную ситуацию в нормотворчестве, не следует ожидать от представительного органа строгого соблюдения установленного им в ч. 9 ст. 5 ТК правила.

Небрежность российского законодателя при принятии норм, регламентирующих вступление в силу тех или иных актов, нередко создает серьезные проблемы в правоприменении. Например, при введении в действие КоАП РФ[38] были исключены санкции за совершение административных правонарушений, предусмотренных ст. 7 Закона РФ от 18 июня 1993 г. ¹ 5215-1 "О применении контрольно-кассовых машин при осуществлении денежных расчетов с населением"[39] и ст. 12 Федерального закона от 5 марта 1999 г. ¹ 46-ФЗ "О защите прав и

[37] ųų ųų. 1995. ų 18. ųų. 1589.

[38] ųų. ųų. 3, 9 ųųųųųųųųųųųų ųųųųųų "ų ųųųųųųųų ų ųųųųųųųų ųųųųųųų ųų ųų ųųųųųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųųųųų" ųų 30 ųųųųųųų 2001 ų. ų 196-ųų//ųųųųųųųųųų ųųųųųų. – 2001. – 31 ųųųųųųų.

[39] ųųųųųųųųų ųųųųųų ųųųųųųųų ųųųųųųųųų ųų ų ųųųųųųųųųų ųųųųųų ųų. 1993. ų 27. ųų. 1018.

законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг"[40], что фактически парализовало действие этих нормативных актов до вступления в силу нового КоАП (июль 2002 г.). Ответственность за совершение ряда названных правонарушений в новом КоАП сохранена, а потому и формулировку ст. 9 закона ¹ 196-ФЗ нельзя объяснить иначе, нежели как дефектом законодательной техники.

Федеральным законом от 6 ноября 2001 г. ¹ 142-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в статью 16 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"[41] была предусмотрена четкая процедура перехода на новый порядок установления минимума работ. Статьей 2 названного закона Правительству РФ в шестимесячный срок предлагалось установить Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг), приняв соответствующий нормативный акт. До утверждения отраслевых и региональных перечней минимум работ в организации должен был определяться в порядке, действовавшем до вступления в силу закона ¹ 142-ФЗ, т.е. сторонами спора совместно с органом исполнительной власти или местного самоуправления, а при не достижении согласия между ними – устанавливаться органом исполнительной власти или местного самоуправления. Статья же 420 ТК РФ вводит в действие нормы Кодекса об установлении минимума работ с 1 февраля 2002 г. независимо от завершения подготовительных мероприятий – утверждения перечней в порядке, определенном Правительством.

В ряде случаев нечеткость соответствующих норм требует глубокого судебного толкования[42], в том числе даже и Конституционным Судом РФ[43].

По указанному нами пути устранения коллизий между кодексами и иными федеральными законами идет и судебная практика.

Свое утверждение мы проиллюстрируем судебными актами, касающимися отношений иной отраслевой принадлежности, особый упор сделав на налоговом законодательстве России, которое содержит немало коллизионных моментов исследуемого вида, а попытки установить приоритет тех или иных законов имеет уже определенную историю.

Но начнем с актов Конституционного Суда РФ, в ряде определений[44] сформулировавшего правовую позицию, согласно которой в ст. 76 Конституции РФ не определяется и не может определяться иерархия актов внутри одного их вида, в данном случае – федеральных законов. Суд не согласился с доводами заявителей, ссылавшихся на ст. 3 ГК РФ, согласно которой нормы гражданского права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать данному Кодексу. По мнению Конституционного Суда РФ, ни один федеральный закон в силу ст. 76 Конституции РФ не обладает по отношению к другому федеральному закону большей юридической силой. Противоречия же между федеральными законами (в частности, между ГК РФ и иными федеральными законами), должны устраняться в процессе правоприменения. Правильный выбор на основе установления и исследования фактических обстоятельств и истолкования норм, подлежащих применению в конкретном деле, относится к ведению судов общей юрисдикции и арбитражных судов.

Нетрудно заметить, что, отрицая иерархию актов внутри одного их вида на основании ст. 76 Конституции РФ, суд игнорирует норму ст. 3 ГК РФ, устанавливающую приоритет кодекса, т.е. не воспринимает такой способ нормативного закрепления иерархии. Противоречия между кодексом и другими федеральными законами, указывает суд, должны устраняться в процессе правоприменения, что относится к ведению судов общей юрисдикции и арбитражных судов. Суды при этом, как нам представляется, должны использовать, в отсутствие оснований применения иерархического, иные способы устранения коллизии: применение позднее принятого нормативного акта, специальных норм при противоречии их общим правилам.

Как уже было сказано, ранее предпринимались попытки (правда, несколько "неловкие") ограничить круг источников права, в которые могли бы быть включены нормы, изменяющие налоговую систему и предоставляющие налоговые льготы, причем соответствующее правило было закреплено в законе, не относящемся в целом к законодательству о налогах и сборах. Пункт 3 ст. 23 Закона РСФСР от 10 октября 1991 г. ¹ 1734-1 "Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в РСФСР" предусматривал, что внесение изменений в налоговую систему и предоставление налоговых льгот, не предусмотренных налоговым законодательством, не допускается. В этой связи налоговые органы подвергали сомнению правомерность использования налогоплательщиками льгот, установленных так статусными"[45] законами, регламентирующими деятельность отдельных категорий организаций. Однако арбитражные суды в этом вопросе поддержали позицию налогоплательщиков, посчитав, что соответствующие нормы могут содержаться как в специальных законах о налогах и сборах, так и в нормативных актах, регламентирующих особенности правового положения отдельных видов организаций, т.к. по существу отвергли какую-либо иерархическую зависимость между названным бюджетным законом и иными федеральными законами, а также ограничение правосубъектности законодательного органа по изданию в установленном порядке норм права как посредством принятия самостоятельного нормативного акта, так и посредством внесения изменений и дополнений в любой федеральный закон.

Включение соответствующих норм в любой из законов (а не только в налоговый) порождает одинаковые последствия. Данный вывод подтверждается судебной практикой рассмотрения налоговых споров с участием образовательных учреждений, однако имеет принципиальное значение для всех категорий организаций, особенности налогообложения которых установлены статусными законами.

Так, арбитражный суд Омской области, рассматривая

---

[40] џџ џџ. 1999. џ 10. џџ. 1163 (џ џџџџџџ. џџџџџ. џ џџџ.)

[41] џџџџџџџџџџ џџџџџџ. – 2001. – 9 џџџџџџ.

[42] џџ., џџџџџџџџ: џџ. 8 џ 34 џџџџџџџџџџџџ џџџџџџ џџ 5 џџџџџџџ 2000 џ. џ 118-џџ "џ џџџџџџџџ џ џџџџџџџџ џџџџџ џџџџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџ џџ џ џџџџџџџџ џџџџџџџџџ џ џџџџџџџџџ џџџџџџџџџџџџџџџ џџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ џ џџџџџџџ џ џџџџџџ" (џџ џџ. 2000. џ 32. џџ. 3341) џ џџџџџџџџџџџџџџџ џ џ. 1 џџ. 5 џџ џџ, џ џџџџџ џџџџџџџ џџџџџџџџџџџџ џџџџ џџџџџџ џџџџџџџ џџ џџџџџ џ џ/џ-83/02 џ 13-165/02, џџџ џџџџџџџџџ џџџџџџџ џџџџ џџџџџџџџџџџџџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ џџџџ.

[43] џџ.: џџџ. 2 џ. 1 џџ. 9 џџџџџџџџџџџџ џџџџџџ џџ 14 џџџџ 1995 џ. џ 88-џџ "џ џџџџџџџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ џџџџџџ џџџџџџџџџџџ-џџџџџџџџ џ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџџ" (џџ џџ. 1995. џ 25. џџ. 2343), џ. 1 џџ. 11 џџџџџџџџџџџџ џџџџџџ џџ 31 џџџџ 1998 џ. џ 148-џџ "џ џџџџџџ џџџџџџ џџ џџџџџџџџџ џџџџџ џџџ џџџџџџџџџџџџ џџџџџ џџџџџџџџџџџџ" (џџ џџ. 1998. џ 31. џџ. 3826) џ џџџџџџџџџџџ џџџџџџџџџџ-џџџџџџ џџџџ џџ џџ 1 џџџџ 1999 џ. џ 111-џ (џџ џџ. 1999. џ 31. џџ. 4039).

[44] џџ., џџџџџџџџ: џџџџџџџџџџџ џџџџџџџџџџџџџџџџ џџџџ џџ џџ 5 џџџџџџ 1999 џ. џ 182-џ// џџ џџ. 1999. џ 52. џџ. 6460; џџџџџџџџџџџ џџџџџџџџџџџџџџџџ џџџџ џџ џџ 3 џџџџџџџ 2000 џ. џ 22-џ//џџ џџ.2000. џ 14. џџ. 1532

[45] џџџџџџџџџџџ џ.џ., џџџџџџ џ.џ. џџџџџџџ џџџџџџџ џџџџџџџџџџ џџџџџџџџ џ џџџџџџ. – џ.: џџџџџџџџџџџџ+, 1999. – џ. 11–12.

дело по иску Государственного образования учреждения "Омский государственный университет" (ОмГУ) о признании недействительным решения Государственной налоговой инспекции по Омской области, принятого по результатам выездной налоговой проверки[46], установил следующее.

ОмГУ, кроме образовательной, осуществлял предпринимательскую деятельность: оказание платных услуг по регистрации абитуриентов, выдачу платных справок, платное пользование услугами библиотеки, реализацию товарно-материальных ценностей и получение дохода от внереализационных операций (от сдачи имущества в аренду, субаренду, получение доходов в виде процентов банка), Соответствующие доходы, по мнению налогового органа, подлежали обложению налогами.

Однако суд счел доводы ответчика необоснованными, а исковые требования подлежащими удовлетворению в полном объеме по следующим основаниям. Согласно ст. 1 Закона РФ "Об основах налоговой системы в РФ"[47] установление и отмена налогов, сборов, пошлин и других платежей, а также льгот их плательщикам осуществляется органами государственной власти Российской Федерации. При этом под налогом, сбором, пошлиной и другим платежом понимается обязательный взнос в бюджет соответствующего уровня или во внебюджетный фонд, осуществляемый плательщиком в порядке и на условиях, определяемых законодательными актами.

Одним из таких законодательных актов, наряду с Законом "О налоге на прибыль предприятий и организаций"[48], Законом РФ "О налоге на добавленную стоимость"[49] и др. является и Закон РФ "Об образовании"[50]. На основании ст. 40 последнего образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм в части непредпринимательской деятельности, предусмотренной уставом этих образовательных учреждений, освобождаются от уплаты всех видов налогов. При этом согласно ст. 45 Закона доход от деятельности государственных и муниципальных образовательных учреждений по оказанию платных дополнительных образовательных услуг реинвестируется в данное образовательное учреждение и не относится к предпринимательской деятельности. Статьей 47 Закона образовательному учреждению предоставлено право вести предпринимательскую деятельность (сдача имущества в аренду, торговля товарами, ведение приносящих доход иных внереализационных операций). Однако деятельность образовательного учреждения по реализации продукции, работ, услуг, предусмотренная его уставом, относится к предпринимательской лишь в той части, в которой получаемый от этой деятельности доход не реинвестируется непосредственно в данное образовательное учреждение и (или) на непосредственные нужды обеспечения, развития и совершенствования образовательного процесса в данном учреждении.

Данный акт является федеральным законом, который согласно ст. 15 Конституции РФ обязателен для применения всеми органами государственной власти, местного самоуправления, должностными лицами и гражданами. Судом не принята во внимание ссылка налогового органа на Закон РСФСР "Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в РСФСР"[51], устанавливающий, что не допускается внесение изменений в налоговую систему и предоставление налоговых льгот, не предусмотренных налоговым законодательством. Вывод о том, что "налоговое законодательство" состоит лишь из специальных законов, устанавливающих порядок уплаты определенных налогов, неверен. Поскольку действующие нормы права не содержат определения налогового законодательства, то по общему правилу данная подотрасль права включает в себя как специальные нормативные акты, так и иные нормативно-правовые акты, содержащие статьи или разделы, регулирующие налоговые отношения.

Таким образом, суд пришел к выводу о правомерном применении университетом льготы, предоставленной ст. 40 Закона РФ "Об образовании", в виде освобождения от уплаты налогов определенных категорий плательщиков, что не противоречит ст. 10 Закона РФ "Об основах налоговой системы в РФ"[52].

Более того, суды распространили данный режим налогообложения не только на государственные, но и иной формы собственности образовательные учреждения, устраняя таким образом коллизию между Гражданским кодексом РФ и Законом РФ "Об образовании" в пользу последнего позднее принятого закона.

Так, рассмотрев дело по иску ООО "Частная школа "Возрождение" к Инспекции Министерства РФ по налогам и сборам ¹ 1 по советскому административному округу г. Омска о признании недействительным постановления, принятого по результатам проверки[53], арбитражный суд Омской области отметил следующее.

В обоснование своих возражений налоговый орган указал, что истец не является образовательным учреждением. Учреждением признается некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая полностью или частично этим собственником. ООО "Частная школа "Возрождение" является коммерческой организацией, основная цель которой – получение прибыли путем удовлетворения общественных потребностей, поэтому истец не является негосударственным образовательным учреждением и не может быть освобожден от уплаты налогов и сборов.

Данные возражения не были приняты судом по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 8, 12 Закона РФ "Об образовании" система образования в РФ состоит в частности из сети образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов. Образовательными являются учреждения, осуществляющие образовательный процесс, которые по своим организационно-правовым формам могут быть государственными, муниципальными, негосударственными. Действие законодательства РФ в области образования распространяется на все образовательные учреждения на территории РФ независимо от их организационно-правовых форм и подчиненности.

Статьей 111 Закона РФ "Об образовании" предусмотрено, что негосударственные образовательные организации могут создаваться в организационно-правовых формах, предусмотренных гражданским законодательством РФ для некоммерческих организаций.

Из анализа приведенных норм Закона РФ "Об образовании" следует, что понятию "образовательное учреждение" законодателем придается в этом Законе более широкий смысл, чем в Гражданском кодексе и Законе РФ "О некоммерческих организаци-

---

[46] [illegible].: [illegible] [illegible] [illegible]/[illegible]-259 [illegible]
[47] [illegible] [illegible]. 1992. [illegible] 11. [illegible]. 527
[48] [illegible] [illegible]. 1992. [illegible] 11. [illegible]. 525
[49] [illegible] [illegible]. 1991. [illegible] 52. [illegible]. 1871.
[50] [illegible] [illegible]. 1996. [illegible] 3. [illegible]. 150.
[51] [illegible] [illegible]. 1991. [illegible] 46. [illegible]. 1543.
[52] [illegible]., [illegible]: [illegible] [illegible] 18-140, [illegible]/[illegible]-83, [illegible]/[illegible]-361, 13-516, 13-525, [illegible]/[illegible]-252 [illegible]
[53] [illegible].: [illegible] [illegible] [illegible]/[illegible]-174 [illegible]

ях"[54] понятию "учреждение". Форма некоммерческой организации является лишь одной из возможных, но не обязательных, организационно-правовых форм создания негосударственного образовательного учреждения.

Об этом же свидетельствует и содержание п. 8 ст. 39 Закона РФ "Об образовании", в которой вместо понятия "негосударственное образовательное учреждение" использовано понятие "негосударственная образовательная организация".

Закон Омской области "Об образовании в Омской области"[55], принятый субъектом РФ в пределах его компетенции, также относит к субъектам системы образования учреждения и организации, осуществляющие образовательную деятельность (ст. 13).

О правомерности требований свидетельствует и то обстоятельство, что ООО "Частная школа "Возрождение" имеет лицензию на осуществление образовательной деятельности и свидетельство о государственной аккредитации, выданные ему соответствующими органами как негосударственному образовательному учреждению.

В силу п. 6 ст. 12, п.6, 17 ст. 33 Закона РФ "Об образовании" государственный статус образовательного учреждения (тип, вид и категория образовательного учреждения, определяемые в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых им образовательных программ) устанавливается при его государственной аккредитации. Право на ведение образовательной деятельности и льготы, установленные законодательством РФ, возникают у образовательного учреждения с момента выдачи ему лицензии (разрешения). Свидетельство о государственной аккредитации образовательного учреждения подтверждает его государственный статус.

Следовательно, государством в лице его компетентных органов признан статус истца как негосударственного образовательного учреждения и его право на установленные законом льготы.

В соответствии со ст. 46 Закона РФ "Об образовании" негосударственное образовательное учреждение вправе взимать плату с обучающихся, воспитанников за образовательные услуги, в том числе за обучение в пределах государственных образовательных стандартов. Платная образовательная деятельность такого образовательного учреждения не рассматривается как предпринимательская, если получаемый от нее доход полностью идет на возмещение затрат на обеспечение образовательного процесса (в том числе на заработную плату), его развитие и совершенствование в данном образовательном учреждении.

Таким образом, истец имел право на использование льготы, установленной ст. 40 Закона РФ "Об образовании", в виде освобождения от уплаты всех видов налогов.

В НК РФ (ст. 1) законодатель закрепил новое правило, устанавливающее приоритет одного закона (теперь уже Налогового кодекса) перед другими. Статья 6 НК подробно регламентирует порядок и основания признания нормативного правового акта о налогах и сборах не соответствующим НК. При этом законодатель действительно стремится изменять налоговое законодательство посредством внесения изменений и дополнений в кодекс.

Поэтому коллизии исследуемого вида возникают не часто, охватывают относительно небольшой объем нормативных актов одного вида: НК и федеральных законов. Тем не менее, они все же возникают, причем по принципиальным вопросам, таким как применение ст. 5 НК РФ, регламентирующей порядок вступления в силу, действие актов законодательства о налогах и сборах во времени. В этом вопросе законодателю не всегда удается соблюсти установленные им же в этой статье НК РФ правила, и он вводит в действие новые законы, в том числе и изменяющие НК РФ, иначе, нежели предписано в ст. 5 Кодекса.

Результатом становятся споры о том, с какого момента следует платить тот или иной налог и в каком размере, которые, как правило, носят принципиальный характер для налогоплательщиков, налоговых органов и бюджетов разного уровня.

Желая соблюсти хорошую мину при плохой игре, законодатель на некоторый период даже приостанавливал действие ст. 5 НК РФ[56], чего, на наш взгляд, мог бы и не делать: на срок введения в действие новых или повышенных в соответствии с позднее принятыми федеральными законами налогов это никак бы не повлияло. Если законодатель и ограничен в изменении правил действия налоговых законов во времени, то из действующих актов – только конституцией РФ (ст. 57, согласно которой законы, устанавливающие новые налоги или ухудшающие положение налогоплательщиков, обратной силы не имеют), а никак не ст. 5 принятого им же ранее федерального закона, именуемого "Налоговый кодекс Российской Федерации".

Так, ОАО "Сибнефтепродукт" производило расчеты и платежи земельного налога в соответствии с законом РФ от 11 октября 1991 г. № 1738-1 "О плате на землю"[57]. Федеральным законом от 22 февраля 1999 г. № 36-ФЗ "О федеральном бюджете на 1999 год"[58] по земельному налогу был принят повышающий коэффициент "2", Федеральным законом от 31 декабря 1999 г. № 227-ФЗ "О федеральном бюджете на 2000 год"[59] был принят повышающий коэффициент "1,2", Федеральным законом от 27 декабря 2000 г. № 150-ФЗ "О федеральном бюджете на 2001 год"[60] установлена ставка земельного налога, действовавшая в 2000 году.

ОАО обратилось в Инспекцию МНС РФ по Советскому административному округу г. Омска с заявлением о возврате излишне уплаченного земельного налога, в чем ему было отказано налоговым органом.

Рассмотрев спор, арбитражный суд также отказал ОАО в возврате излишне уплаченного налога исходя, в частности, из следующего.

И Налоговый кодекс РФ, и названные законы о бюджете являются нормативными актами одного вида – федеральными законами, принимаемыми одним и тем же субъектом в одинаковом порядке. Конституцией РФ (ст. 76) не определяется и не может определяться иерархия актов внутри одного их вида, в данном случае – федеральных законов. Ни один федеральный закон не обладает по отношению к другому федеральному закону большей юридической силой. Данная правовая позиция сформулирована в ряде определений Конституционного Суда РФ: от 9 апреля 1998 г. № 48-О, от 8 октября 1998 г. № 195-О, от 3 февраля 2000 г. № 22-О и др.

При таких обстоятельствах любая норма любого федерального закона может быть в любое время изменена или отменена представительным органом, наделенным полномочиями на принятие федерального закона (Федеральным Собранием РФ) в порядке, установленном для принятия федерального закона. Никакие нормы федеральных законов (за исключением Конституции РФ,

54 [illegible] 1996. [illegible] 3. [illegible] 145 ([illegible])
55 [illegible] 1999. [illegible] 4. [illegible] 1038.
56 [illegible] 30 [illegible] 1999 [illegible] 51-[illegible] "[illegible] 1 [illegible] 5 [illegible]// [illegible] 1999. [illegible] 14. [illegible] 1649.
57 [illegible] 1991. [illegible] 44. [illegible] 1424 ([illegible]).
58 [illegible] 1999. [illegible] 9. [illegible] 1093 ([illegible]).
59 [illegible] 2000. [illegible] 1 ([illegible] 1). [illegible] 10 ([illegible]).
60 [illegible] 2001. [illegible] 1 ([illegible] 1). [illegible] 2. ([illegible]).

актов, принятых на референдуме, федеральных конституционных законов, для которых Конституцией РФ предусмотрен другой правотворческий субъект и (или) процедура), в т.ч. и Кодексов (в частности, п. 1 ст. 1, п. 5 ст. 3 НК РФ и др.), не могут ограничивать прав законодательного органа (Федерального собрания РФ) на изменение или отмену норм посредством принятия нового федерального закона.

Та или иная норма федерального закона может быть отменена посредством прямого указания на это в принятом позднее федеральном законе. При отсутствии же такого прямого указания, при противоречии принятого ранее закона такому же новому закону, применяется закон, принятый позднее.

Выбор нормы того или иного федерального закона, подлежащей применению, осуществляется органом, рассматривающим спор.

Принимая Федеральные законы от 22 февраля 1999 г. ¹ 36-ФЗ "О федеральном бюджете на 1999 год", от 31 декабря 1999 г. ¹ 227-ФЗ "О федеральном бюджете на 2000 год" и от 27 декабря 2000 г. ¹ 150-ФЗ "О федеральном бюджете на 2001 год", которыми вводится повышающий коэффициент, законодательный орган всякий раз по существу отменяет противоречащие им нормы принятых ранее федеральных законов, в том числе и федерального закона, именуемого "Налоговый кодекс РФ". Поэтому в части, противоречащей принятым позднее бюджетным законам, не подлежат применению нормы Налогового кодекса РФ, в т.ч. закрепленные в его 5 статье. Коллизия норм должна разрешаться в данном случае в пользу принятых позднее федеральных законов о бюджете.

При таких обстоятельствах, уплачивая земельный налог в размере, определяемом с учетом коэффициентов, установленных Федеральными законами от 22 февраля 1999 г. ¹ 36-ФЗ "О федеральном бюджете на 1999 год", от 31 декабря 1999 г. ¹ 227-ФЗ "О федеральном бюджете на 2000 год" и от 27 декабря 2000 г. ¹ 150-ФЗ "О федеральном бюджете на 2001 год", истец действовал правомерно, в соответствии с действовавшими в этот период законодательством о налогах и сборах, а потому земельный налог излишне им уплачен не был[61].

Аналогичную позицию занял суд[62] и в вопросе об отмене льготы по налогу на пользователей автодорог, введенном в действие с 1 июля 1999 года Федеральным законом от 12 апреля 1999 г. ¹ 72-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О дорожных фондах в Российской Федерации"[63].

Разрешая спор о возврате излишне (по мнению истца – плательщика единого социального налога) уплаченного единого социального налога, арбитражный суд, отказывая в иске, дополнительно указал на следующие обстоятельства.

Выбор нормы того или иного федерального закона, подлежащей применению, осуществляется органом, рассматривающим спор. При этом для преодоления коллизии между нормативными актами, равными по юридической силе, действует правило о применении позднее принятого закона и приоритете специальной нормы над общей. Руководствуясь этими правилами при выборе акта, подлежащего применению в настоящем деле, приоритет следует признать за Федеральным законом от 31 декабря 2001 г. ¹ 198-ФЗ "О внесении дополнений и изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации и в некоторые законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах"[64].

Согласно п. 1 ст. 5 НК РФ акты законодательства о налогах и сборах вступают в силу с 1-го числа очередного налогового периода по соответствующему налогу, наступающего после окончания месячного срока со дня официального опубликования данного акта. Данное правило является общим, относящимся к актам законодательства о налогах и сборах, для которых законодателем не установлен специальный порядок вступления в силу.

Такой специальный порядок вступления в силу Федерального закона от 31 декабря 2001 г. ¹ 198-ФЗ "О внесении дополнений и изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации и в некоторые законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах" предусмотрен его 10 статьей, согласно которой настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2002 года. И именно это специальное, принятое законодателем позднее правило подлежит применению при рассмотрении настоящего спора. Что же касается положения п. 1 ст. 5 НК РФ, а также указаний п. 3 постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 28 февраля 2001 г. ¹ 5 "О некоторых вопросах применения части первой Налогового кодекса Российской Федерации", то они могут относиться только к тем федеральным налоговым законам, срок введения в действие которых ими самими не установлен, а также к налоговым законам субъектов Российской Федерации.

Конституционность Федерального закона от 31 декабря 2001 г. ¹ 198-ФЗ "О внесении дополнений и изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации и в некоторые законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах" или отдельных его норм в установленном порядке не проверялась, арбитражный суд не находит оснований для обращения с соответствующим запросом в Конституционный Суд РФ.

При таких обстоятельствах, уплачивая единый социальный налог, истец действовал правомерно, в соответствии с действовавшим в этот период законодательством о налогах и сборах, а потому налог излишне им уплачен не был[65].

Представляется, что аналогичным образом должны решаться вопросы определения периода применения норм Федерального закона от 2 января 2000 г. ¹ 36-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О налоге на добавленную стоимость"[66], Федерального закона от 2 января 2000 г. ¹ 2-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об акцизах"[67], а также в случае закрепления льгот для налогоплательщиков не в НК РФ, а в иных федеральных законах.

Итак, приоритет в отношении федеральных законов, содержащих нормы трудового права, будут иметь только Конституция РФ, федеральные конституционные законы, а также федеральные законы, принятые на референдуме, если таковые появятся, но не Трудовой кодекс. Нормы ч. 2, 8 и 9 ТК РФ не дают оснований говорить о приоритете кодекса над иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Для устранения возможных коллизий между названными актами должны применяться правила о приоритете позднее принятого закона и специальной нормы над общей.

---

[61] ųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųų ųųųųųų ųųųųųųų ųų 16 ųųų 2002 ų. ųų ųųųų ų 18-170/02.

[62] ųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųų ųųųųųų ųųųųųųų ųų 11 ųųųų 2002 ų. ųų ųųųų ų 180183/02.

[63] ųų ųų. 1999. ų 16. ųų. 1930.

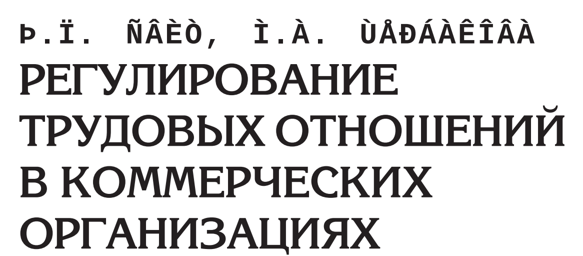
[64] ųų ųų. 2002. ų 1 (ų. 1). ųų. 4.

[65] ųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųų ųųųųųų ųųųųųųų ųų 22 ųųųųųųų 2002 ų. ųų ųųųų ų 18-401/02. ųųųųųų ųų ųųųųųųų ų ųųųųųųų ųųųųų ųųųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųų ųųųųų, ųųų ųųųųųųųųų ųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųų ųų. 5 ųų ųų (ųųųųųųųų, ųųųųųųų ųųųųųųųųųųų ųųųų ųųųųųų ųųųųųųų ųų 28 ųųų 2002 ų. ųų ųųųų ų 2-223/02).

[66] ųų ųų. 2000. ų 2. ųų. 157.

[67] ųų ųų. 2000. ų 2. ųų. 123. ųų ųų ųųųųų ųųųųųųųųųųų ų ųųųųųųųų, ųųųųųųųų ųųųųųųų ųųų ųųųųųųųų ųųųųųųųųųųų ųųųųųųųų ųų. 5 ųų ųų (ųų., ųųųųųųųų, ųųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųųųųųųųųųų ųųųų ųųųųųųų-ųųųųųųųųųų ųųųųųų ųų 18 ųųųųųųų 2000 ų. ų ų04/3252-793/ ų46-2000//ųųų ųųųųųųųųųųų ųųųųųųųų: ųųųųųųų-ųųųųųųųųų ųųųųų.





Þ.Ï. ÑÂÈÒ, Ì.À. ÙÅÐÁÀÊÎÂÀ

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- ☑ РАЗГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ И КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ
- ☑ КОММЕРЧЕСКАЯ И СЛУЖЕБНАЯ ТАЙНА
- ☑ ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ
- ☑ ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ
- ☑ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РУКОВОДИТЕЛЕМ
- ☑ СПЕЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ
- ☑ ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ВОЗМЕЩЕНИЕ УБЫТКОВ
- ☑ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
- ☑ РАБОТНИКИ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
- ☑ СПЕЦИФИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ
- ☑ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА

À.Ã. ÃËÈÑÊÎÂ

ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

- ☑ ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ
- ☑ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ЛИЦ МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ
- ☑ РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
- ☑ ОТПУСКА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ
- ☑ НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
- ☑ ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ
- ☑ ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Ю.П. Свит, кандидат юридических наук, М.А. Щербакова

- РАЗГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ И КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ
- КОММЕРЧЕСКАЯ И СЛУЖЕБНАЯ ТАЙНА
- ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ
- ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ
- ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РУКОВОДИТЕЛЕМ
- СПЕЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ
- ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ВОЗМЕЩЕНИЕ УБЫТКОВ
- ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
- РАБОТНИКИ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
- СПЕЦИФИКА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КООПЕРАТИВЕ
- ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА

Коммерческие организации выступают в трудовых отношениях в качестве работодателей, и на них распространяются нормы трудового законодательства РФ, определяющие права и обязанности работодателя во взаимоотношениях с наемными работниками. Однако в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица различается система управления им, компетенция и порядок формирования органов управления, что, в свою очередь, отражается на особенностях регулирования трудовых отношений. Кроме того, иногда специфика регулирования трудовых отношений связана с тем, что работники организации являются одновременно ее участниками.

Поэтому представляется целесообразным рассмотреть особенности регулирования трудовых отношений применительно к различным видам коммерческих организаций. Наибольший практический интерес в этом плане представляют хозяйственные общества, как наиболее распространенные виды коммерческих организаций.

В рамках данной статьи не будут подробно исследоваться вопросы правового регулирования, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, отношений по поводу трудоустройства, социального партнерства и др. Предмет данного исследования – трудовые отношения, возникающие между работодателем и работником на основании трудового договора.

Прежде чем перейти к исследованию особенностей регулирования трудовых отношений в коммерческих организациях, следует разграничить эти отношения с так называемыми корпоративными отношениями. Это необходимо, поскольку в ряде случаев физическое лицо – участник организации одновременно является и ее работником.

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 ТК). Они возникают на основании трудового договора (ст. 16 ТК).

В установленных законом, иными нормативными правовыми актами или уставом организации случаях заключению трудового договора предшествует избрание на должность, конкурс на замещение соответствующей должности, назначение на должность или утверждение в должности. Основанием для заключения трудового договора может служить направление работника в организацию для трудоустройства уполномоченными законом органами в счет установленной квоты.

Основанием для заключения трудового договора может явиться судебное решение либо фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Корпоративные отношения возникают в связи с участием в организации. Участниками организации могут быть не только граждане, но и юридические лица, а также публичные образования. Корпоративные отношения включают в себя отношения, связанные с взаимными гражданскими правами и обязанностями организации и участника по поводу формирования имущества организации, управления организацией, в том числе формирования органов управления, распределения прибылей и убытков. Возникают корпоративные отношения в результате выступления

УЧАСТНИК ОРГАНИЗАЦИИ ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРЕ, ПРЕДУСМОТРЕННОМ ГРАЖДАНСКИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ

лица в качестве учредителя организации либо приобретения акций (долей, паев) в уже существующих организациях. Права и обязанности участников юридических лиц регулируются гражданским законодательством, в частности ст. 67 ГК, а также положениями ГК и законов об отдельных видах юридических лиц. Участники имеют определенные обязательственные права в отношении имущества организации и, соответственно, несут несвойственные работникам обязанности, например по внесению вклада в уставный (складочный) капитал, в определенных случаях на них возлагается ответственность по долгам организации. Иногда определенные права или обязанности работников и участников могут совпадать, однако в любом случае различается основание возникновения соответствующих права либо обязанности. Например, и на участников, и на работников хозяйственных обществ (товариществ) обычно возлагается обязанность сохранять коммерческую тайну. Однако если для участника данная обязанность следует из п. 2 ст. 67 ГК, то на работника такая обязанность, согласно ч. 2 ст. 57 ТК – может быть возложена трудовым договором.

Согласно ст. 139 ГК РФ, информация составляет служебную или коммерческую тайну в случаях, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Итак, к коммерческой и служебной тайне можно отнести информацию, отвечающую трем требованиям.

1. Информация должна иметь действительную или потенциальную ценность в силу ее неизвестности третьим лицам. Известность сведений должностным лицам и иным работникам организаций, которым эти сведения стали известны в связи с выполнением ими служебных обязанностей и на которых лежит обязанность по сохранению их в тайне, не препятствует признанию информации коммерческой тайной.

2. К информации, составляющей коммерческую тайну, не должно быть свободного доступа на законном основании.

3. Обладатель информации должен принимать меры к охране ее конфиденциальности. Например, обладатели информации разрабатывают перечень сведений, составляющих коммерческую и служебную тайну, определяют порядок хранения, круг лиц из числа работников, имеющих доступ к этой информации, и порядок ее использования.

Законодателем установлен перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну (постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35). К ним, в частности, отнесены: сведения, содержащиеся в учредительных документах хозяйственных обществ, сведения по установленным нормам отчетности о планово-хозяйственной деятельности, сведения, необходимые для проверки исчисления и уплаты налогов.

Разглашение охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, может служить основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя и привлечения работника к материальной ответственности. На основании ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, упущенная выгода взысканию с работника не подлежит. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость работодателя произвести затраты или излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работники, виновные в причинении организации ущерба, несут материальную ответственность только при одновременном наличии следующих обязательных условий:

- прямого действительного ущерба;
- противоправности поведения работника;
- причинной связи между действиями (бездействием) работника и ущербом;
- вины работника в причинении ущерба своим действием или бездействием.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника при разглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Участник организации за разглашение коммерческой тайны несет ответственность в порядке и размере, предусмотренном гражданским законодательством.

Итак, корпоративные отношения отличаются от трудовых по составу участников, содержанию, основаниям возникновения.

Различаются и источники правового регулирования сравниваемых отношений. Вместе с тем виды источников могут и совпадать. Так, при регулировании как корпоративных, так и трудовых отношений в организации, помимо законодательных норм, используются локальные нормативные акты. Например, корпоративные отношения в акционерных обществах могут регулироваться Кодексом корпоративного поведения, утвержденным распоряжением ФКЦБ от 4 апреля 2002 № 421/р[1]. Этот акт имеет рекомендательный характер и подлежит обязательному применению только в случае принятия соответствующего решения уполномоченным органом акционерного общества.

Локальные нормативные акты, регламентирующие трудовые отношения, могут приниматься уполномоченными на то органами юридического лица в развитие положений коллективного договора. В любом случае локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с гарантиями, установленными законодательствами (например, предусматривать сокращен-

[1] ųųųųųųų ųųųų ųųųųųų. 2002. ų 4.

ный отпуск либо работу без предоставления отпусков), коллективным договором. Согласно ст. 8 ТК, локальные нормативные акты, противоречащие законодательству и коллективному договору, недействительны.

Обычно локальные нормативные акты утверждаются уполномоченным уставом органом юридического лица (советом директоров, общим собранием участников). Коллективный договор может предусматривать участие в утверждении локальных нормативных актов представителя работников. В таком случае акт, принятый без участия представителя трудового коллектива, будет считаться недействительным.

Важным представляется разграничение отношений, возникающих на основании трудовых и сходных с ними гражданско-правовых договоров о выполнении работ и оказании услуг. Часто определенные работы в коммерческих организациях выполняются лицами, привлеченными на основании договора подряда, агентского договора. Управление ценным движимым, а также недвижимым имуществом организации, а в некоторых случаях – и самой организацией, может осуществляться по договору доверительного управления.

Договор подряда в отличие от трудового договора не предусматривает включения работника в штат и подчинения его правилам внутреннего трудового распорядка. В договоре подряда заказчика интересует прежде всего определенный результат, при достижении которого и передаче работодателю отношения сторон прекращаются. Условия договора подряда определяются гражданским законодательством. Соответственно, в данном договоре, к примеру, плату за работу можно установить в размере меньшем, нежели минимальный размер оплаты труда, либо определить, что вознаграждение за работу будет предоставляться в виде определенного имущества. На исполнителя работ по договору подряда не распространяются гарантии, установленные для работника по трудовому договору, различаются основания и порядок расторжения рассматриваемых договоров. Вместе с тем, согласно ст. 236 Налогового кодекса, с выплат и вознаграждений, выплачиваемых по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг (за исключением вознаграждений, выплачиваемых индивидуальным предпринимателям), равно как и с вознаграждений и выплат по трудовому договору, уплачивается единый социальный налог.

Приведенные выше различия лишь в совокупности позволяют провести четкое разграничение подряда и трудового договора. Их использование в отрыве друг от друга не всегда позволяет определить характер договора. К примеру, надомные работники, как и исполнитель в договоре подряда, не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка в плане организации труда, распределения рабочего времени – их обязанность в оговоренный срок представить работодателю результат выполненной работы.

Часто в качестве отличительных признаков трудового договора от договора подряда рассматривается то, что работник использует при выполнении работы материалы и оборудование работодателя, а подрядчик, по общему правилу, выполняет работы своим иждивением (ст. 704 ГК). Вместе с тем трудовой договор может предусматривать использование работником собственного имущества при выполнении оговоренной трудовой функции. Например, использование личного автотранспорта предусматривается часто при заключении трудовых договоров с инструкторами автошкол, а также при приеме на работу в качестве водителя такси. При этом, согласно ст. 188 ТК, работодатель обязан выплачивать компенсацию за износ (амортизацию) оборудования, а также возмещать расходы, связанные с использованием этого оборудования. Договор подряда в свою очередь допускает выполнение работ с использованием материалов заказчика (ст. 713 ГК). Таким образом, по указанному признаку в ряде случаев провести разграничение весьма сложно.

В контексте данной статьи наибольший интерес представляет правовое положение страховых агентов. Как сказано выше, агент представляет интересы только страховщика, действует от его имени и в рамках предоставленных ему полномочий. Свою деятельность страховые агенты осуществляют либо на основании гражданско-правовых договоров (договор поручения, агентский договор), либо по трудовым договорам, заключаемым со страховщиком-работодателем. Страховые агенты производят подготовительную работу и заключают договоры страхования от имени страховщика. К подготовительной работе можно отнести: предоставление информации о страховщике и его услугах, в том числе разъяснение страхователям условий страхования, оказание им помощи в выборе оптимального варианта заключения договора страхования. После заключения договора страхования страховой агент обычно отслеживает уплату страховых взносов и оказывает содействие в исполнении страхового обязательства.

Рассмотрим вариант, при котором страховой агент осуществляет свою работу по трудовому договору. В данной ситуации страховой агент наделяется статусом работника по трудовому договору, включается в трудовой коллектив, становится штатным сотрудником, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, получает заработную плату из фонда оплаты труда и пользуется всеми социальными гарантиями, предусмотренными для работника трудовым законодательством. Размер заработной платы обычно напрямую зависит от количества заключенных агентом договоров страхования.

ДОГОВОР ПОДРЯДА В ОТЛИЧИЕ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ВКЛЮЧЕНИЯ РАБОТНИКА В ШТАТ И ПОДЧИНЕНИЯ ЕГО ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Иногда на практике заключаются так называемые трудовые соглашения. Поскольку статус подобных соглашений не определен действующим законодательством, возникают споры по поводу их сущности. В зависимости от реального содержания за ними может скрываться трудовой договор или договор подрядного типа. Судебная практика рассматривает такие соглашения как трудовой договор.

На практике в коммерческих организациях часто с работниками заключаются договоры, содержащие нормы не только трудового, но и гражданского законодательства, так называемые смешанные договоры. Например, договор может не только регулировать трудовые отношения работника и работодателя, но и определять иначе, нежели в ТК, права и обязанности в отношении использования имущества работника, предусмат-

ривать предоставление дополнительных услуг, выходящих за пределы трудовой функции, и т.д.

Согласно ст. 20 ТК, права и обязанности работодателя – юридического лица в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. Все органы юридического лица принято подразделять на волеобразующие и волеизъявляющие. Задачей первых является принятие решений по ключевым вопросам деятельности организации, вторых – исполнение данных решений, их претворение в жизнь. К числу волеизъявляющих органов относится руководитель организации. Практически во всех коммерческих организациях, за исключением хозяйственных товариществ, предусматривается единоличный исполнительный орган – директор (генеральный директор) в хозяйственных обществах и унитарных предприятиях, председатель – в кооперативах.

Применительно к трудовым отношениям данное деление органов юридического лица означает, что общие вопросы кадровой политики организации решают волеобразующие органы. Ими утверждаются локальные нормативные акты, в том числе направленные на регулирование трудовых отношений, например, правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, аттестации работников и т.д.

Функцией единоличного исполнительного органа является руководство текущей деятельностью юридического лица и представление его во внутренних (с участниками) и внешних (со всеми третьими лицами) отношениях. Единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, председатель) без доверенности действует от имени юридического лица, в том числе представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества (ст. 40 Фед. закона "Об ООО", ст. 69 Фед. закона "Об АО").

Согласно ст. 33 ТК, руководитель является также представителем организации-работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора.

Руководитель, или уполномоченное им лицо, участвует при рассмотрении в суде споров, возникающих из трудовых отношений.

Полномочия руководителя организации в области трудовых отношений определяются законодательством, учредительными документами организации, а также договором, заключаемым с руководителем. На отношения хозяйственного общества с руководителем в части, не противоречащей законодательству о хозяйственных обществах, распространяются положения трудового законодательства РФ. Действующий Трудовой кодекс содержит главу 43, посвященную особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Положения законов о хозяйственных обществах конкретизируют нормы данной главы ТК. К примеру, ст. 275 ТК устанавливает, что законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое). Согласно п. 3 ст. 69 Закона об акционерных обществах, образование исполнительных органов осуществляется по решению общего собрания акционеров, если уставом решение данного вопроса не отнесено к компетенции совета директоров. Статья 276 ТК содержит норму, предусматривающую, что руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Закон об акционерных обществах определяет, что в подобных случаях совмещение допускается только с согласия совета директоров (ст. 69 Закона об АО).

Подобным образом регулируется и досрочное расторжение трудового договора с руководителем. Статья 278 ТК допускает расторжение трудового договора с ним в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора. Закон об акционерных обществах устанавливает, что такое решение принимается общим собранием, а при наличии подобного права у совета директоров – советом директоров общества (ст. 69 Закона об АО).

С единоличным руководителем, а также членами коллегиального исполнительного органа, как с работниками общества, заключается трудовой договор. По общему правилу, трудовой договор от имени юридического лица заключает его руководитель. При найме руководителя эти функции возлагаются на один из органов управления хозяйственного общества, в акционерном обществе – на совет директоров (наблюдательный совет). Заключается такой договор на основании решения общего собрания участников. Поскольку решение данного вопроса не отнесено к исключительной компетенции общего собрания (ст. 48 ФЗ Об АО), оно может быть возложено уставом общества совета директоров.

Трудовые договоры с руководителями часто именуют контрактами. Наименование не изменяет сущности соответствующего договора. Однако в науке высказывались и иные точки зрения. Например, Т.В. Кашанина

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ – ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА ИЛИ УПОЛНОМОЧЕННЫМИ ИМИ ЛИЦАМИ

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ЧАСТО ИМЕНУЮТ КОНТРАКТАМИ

считает контракт коммерческим договором по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования, заключаемым с работниками, обладающими уникальными способностями к выполнению определенной работы. В качестве одного из основных отличий контракта от трудового договора назван предмет: в контракте определяется не трудовая функция, а определенная работа (руководство организацией, проведение маркетинга)[2]. Вряд ли данная позиция имеет основания. Во-первых, не совсем ясно, что именуется коммерческим договором? Ведь нанимаемый руководитель или иной специалист не обязан быть предпринимателем. Во-вторых, так называемый "контракт" нет оснований рассматривать, равно как и трудовое соглашение, в качестве договора особого рода. В зависимости от условий его можно квалифицировать либо как трудовой договор, либо как гражданско-правовой договор подрядного типа. При этом следует учитывать, что законодатель в настоящее время предусматривает заключение с руководителем только трудовых договоров. Данное требование не распространяется только на случаи, когда руководителем является единственный участник организации либо когда к управлению привлечена коммерческая организация или индивидуальный предприниматель (ст. 273 ТК).

Договор с руководителем должен быть заключен в письменной форме, его содержание должно определяться в соответствии со ст. 57 ТК.

Трудовой кодекс устанавливает большую свободу формирования условий договора с руководителем, нежели в отношении договора с обычным наемным работником. Полномочия руководителя в значительной мере определяются положениями законодательства о хозяйственных обществах и учредительными документами организации. В соответствии со ст. 275 ТК договор с руководителем должен заключаться на определенный срок. Его продолжительность должна определяться учредительными документами или соглашением сторон. Какие-либо ограничения на этот счет в ТК, а также в законах о хозяйственных обществах и производственных кооперативах отсутствуют. Однако, к примеру, ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" устанавливает, что генеральный директор народного предприятия избирается решением общего собрания акционеров на срок, определенный уставом, но не более чем на пять лет, и может избираться неограниченное число раз (п. 2 ст. 13).

Определение размера оплаты труда руководителя хозяйственного общества производится также по соглашению сторон с учетом положений ст. 133 ТК о минимальном размере заработной платы. ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" устанавливает, что размер оплаты труда генерального директора народного предприятия за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия за тот же период.

Трудовой договор с руководителем может быть расторгнут по общим, предусмотренным ст. 81 ТК, а также по дополнительным основаниям, установленным в ст. 278 ТК.

Следует отметить, что ст. 81 ТК помимо общих оснований расторжения трудового договора предусматривает ряд специальных оснований для прекращения трудового договора с руководителем организации. К ним отнесены принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РУКОВОДИТЕЛЕМ МОЖЕТ БЫТЬ РАСТОРГНУТ ПО ОБЩИМ, А ТАКЖЕ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОСНОВАНИЯМ

Дополнительными основаниями, предусмотренными ст. 278 ТК, являются отстранение от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) и принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора. Последнее основание уже рассматривалось выше. Отстранение руководителя организации от должности при проведении процедур банкротства регламентируется нормами ФЗ от 26 октября 2002 г. "О несостоятельности (банкротстве)". Предусматривается возможность отстранения руководителя должника от должности в период проведения процедуры наблюдения, а также финансового оздоровления. Отстранение производится арбитражным судом по ходатайству временного (административного) управляющего, а также собрания кредиторов в случае нарушения Закона о банкротстве (например, при несоблюдении требований ст. 64 Закона о несостоятельности о согласовании с внешним управляющим сделок по выдаче займов, поручительств, гарантий и т.д.). Порядок отстранения руководителя по ходатайству временного управляющего определен ст. 69 Закона о несостоятельности.

Прекращение полномочий руководителя организации-должника влечет за собой также введение внешнего управления и открытие в отношении должника конкурсного производства (ст. 94, 126 Закона о несостоятельности).

Прекращение полномочий руководителя связывается в указанных случаях с передачей его функций соответственно внешнему или конкурсному управляющему. При внешнем управлении приказ об увольнении руководителя издается внешним управляющим. Он также вправе предложить руководителю должника перейти на другую работу в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

При удачном завершении процедуры внешнего управления полномочия руководителя не восстанавливаются. В этом случае внешний управляющий обязан созвать орган управления организации-должника, к полномочиям которого относится рассмотрение вопроса об избрании (назначении) руководителя организации-должника, для рассмотрения вопроса об избрании (назначении) нового руководителя.

При конкурсном производстве полномочия руково-

[2] [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible]. – [illegible]., 1999. [illegible]. 526.

дителя прекращаются с момента открытия соответствующей процедуры. Увольнение руководителя, равно как и других работников, производит конкурсный управляющий (п. 2 ст. 129 Закона о несостоятельности).

Кроме перечисленных выше дополнительных оснований расторжения трудового договора с руководителем, ст. 278 ТК допускает возможность установления иных оснований трудовым договором.

Следует отметить, что при всей свободе расторжения договора, на руководителя распространяются нормы ст. 3, 64 ТК о запрещении дискриминации в сфере труда. Это означает, что в трудовом договоре с руководителем нельзя установить условие о расторжении трудового договора в случае вступления руководителя в политическую партию или заключения брака и т.д.

К основаниям прекращения трудового договора с руководителем можно также отнести смену собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизацию (ст. 75 ТК). Поскольку хозяйственное общество является само собственником своего имущества, норма о возможности прекращения трудового договора с руководителем при смене собственника на хозяйственные общества не распространяется. Это правило относится к организациям-несобственникам (унитарные предприятия, учреждения). При увольнении руководителя в связи со сменой собственника новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК).

Равным образом не касается хозяйственных обществ и смена подведомственности. Вместе с тем весьма часто хозяйственные общества и товарищества подвергаются реорганизации. При этом по общему правилу трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Вместе с тем в случае слияния хозяйственных обществ указанная норма неприменима, так как при слиянии формирование органов управления, образованного в результате реорганизации общества, производится заново на общем собрании участников объединившихся обществ (ст. 16 ФЗ Об АО). При присоединении сохраняются полномочия единоличного руководителя общества, к которому производится присоединение. Полномочия руководителя присоединяемого общества прекращаются. Поскольку реорганизация общества не включена в число специальных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации, указанное условие следует включить в трудовой договор. В противном случае на данное основание нельзя будет ссылаться при расторжении договора.

При формировании в обществе коллегиального исполнительного органа его полномочия должны быть определены уставом, а порядок деятельности и принятия решений – специально утверждаемым общим собранием документом: регламентом, положением и т.д. (ст. 70 Закона об акционерных обществах). Полномочия каждого конкретного члена коллегиального исполнительного органа устанавливаются трудовым договором.

Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные гл. 43 ТК для руководителя организации.

Пункт 2 ст. 243 ТК содержит диспозитивную норму, согласно которой на руководителя организации трудовым договором может быть возложена полная материальная ответственность. При этом следует отметить, что в ст. 277 ТК норма о полной материальной ответственности руководителя за прямой действительный ущерб, причиненный организации, носит императивный характер. Однако необходимо отметить, что понятия "полная материальная ответственность" и "полное возмещение убытков" нетождественны. Полная материальная ответственность означает компенсацию в полном объеме только прямого ущерба, причиненного работодателю. Полное возмещение убытков предполагает возмещение прямого ущерба, расходов, которые предстоит понести для восстановления нарушенного права, а также упущенной выгоды (ст. 15 ГК). Ответственность на основании ст. 15 ГК может быть возложена на руководителя в случаях, предусмотренных гражданским законодательством. При этом нормы о полной материальной ответственности не подлежат применению.

Действующее законодательство устанавливает обязанность руководителя возместить убытки, причиненные организации его виновными действиями (ст. 44 Закона об ООО, ст. 71 Закона об АО).

С иском о возмещении убытков, причиненных организации единоличным исполнительным органом общества или членом коллегиального исполнительного органа, вправе обратиться в суд сама организация или ее участник (участники). Например, в акционерном обществе правом заявлять требование о возмещении убытков обществу вправе акционер (акционеры), владеющий в совокупности не менее чем 1 процентом размещенных обыкновенных акций общества. Владельцы привилегированных акций подобным правом не наделены.

Хозяйственные общества наделены правом на передачу по договору полномочий своего единоличного исполнительного органа управляющему, если такая возможность прямо предусмотрена уставом общества (ст. 42 ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью", ст. 69 Закона об акционерных обществах). Передачи управляющему полномочий коллегиального исполнительного органа законодательство не предусматривает.

Привлечение управляющего осуществляется на основании гражданско-правового договора. В роли управляющего может выступать как физическое лицо, так и организация.

Договор с управляющим подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, утвердившем условия договора с управляющим, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества. На основании договора с управляющим ему

К ОСНОВАНИЯМ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ МОЖНО ТАКЖЕ ОТНЕСТИ СМЕНУ СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ, ИЗМЕНЕНИЕ ПОДВЕДОМСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ РЕОРГАНИЗАЦИЮ

обычно передаются и функции, связанные с формированием штата работников, решением вопросов приема и увольнения.

Трудовые отношения в государственных и муниципальных унитарных предприятиях отличаются от отношений в коммерческих организациях иных организационно-правовых форм. Прежде всего это обуславливается тем, что государственные и муниципальные унитарные предприятия относятся к группе организаций, на имущество которых их учредители имеют право собственности. Собственнику имущества унитарного предприятия принадлежит право назначать на должность руководителя предприятия. Он также согласовывает прием на работу главного бухгалтера. В соответствии со ст. 21 ФЗ от 14 ноября 2002 г. "О государственных и муниципальных предприятиях" руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор), директор (генеральный директор) действует от имени унитарного предприятия без доверенности, представляет его интересы в отношениях с третьими лицами, утверждает структуру и штат предприятия, осуществляет прием на работу работников, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры. Издает приказы, выдает доверенности в порядке, установленном законодательством.

Руководитель унитарного предприятия организует выполнение решений собственника имущества такого предприятия.

Руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься иной оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Профессиональный уровень руководителя предприятия собственник имущества проверяет путем проведения аттестации.

Порядок заключения договора с руководителем унитарного предприятия и его аттестации определен постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. ¹ 234. Распоряжением Мингосимущества РФ от 16 февраля 2000 г. ¹ 189-р утвержден Примерный контракт с руководителем федерального государственного унитарного предприятия. Контракт с руководителем заключается не менее чем на три года. Размер оплаты труда руководителя унитарного предприятия не может быть менее 10 минимальных размеров оплаты труда.

Заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий осуществляются федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях или сферах управления, по согласованию с Министерством государственного имущества РФ. Министерство государственного имущества РФ с учетом предложений федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации вправе делегировать свои полномочия по согласованию заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с руководителями унитарных предприятий соответствующему территориальному органу министерства.

Назначение руководителей унитарных предприятий осуществляется на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия утверждено упоминавшимся выше постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. ¹ 234.

Аттестация руководителей унитарных предприятий проводится один раз в три года.

Помимо особого порядка назначения руководителя государственного унитарного предприятия на должность, законодательство устанавливает дополнительные основания для расторжения с ним трудового договора. К ним относятся:

а) невыполнение утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности унитарного предприятия;
б) необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок унитарного предприятия;
в) невыполнение решений Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти;
г) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом унитарного предприятия специальной правоспособности предприятия;
д) наличие по вине руководителя на унитарном предприятии более чем 3-месячной задолженности по заработной плате.

Руководитель предприятия обязан отчитываться о деятельности предприятия перед собственником имущества. Порядок отчетности руководителя определен постановлением Правительства РФ от 4 октября 1999 г. ¹ 1116.

Как уже указывалось, руководителю принадлежит право совершения сделок от имени юридического лица. Однако в определенных случаях эти полномочия ограничиваются законом. В связи с этим несомненный интерес представляет понятие "заинтересованности в совершении сделки" (ст. 22 ФЗ "О государственных и муниципальных предприятиях", гл. 11 Закона об АО, ст. 45 Закона об ООО).

Понятие заинтересованности в совершении сделки можно рассмотреть на примере унитарного предприятия. Руководитель предприятия признается заинтересованным в совершении унитарным предприятием сделки в случаях, если он, его супруг(а), родители, дети, братья, сестры и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми в соответствии с законодательством РФ:

- являются стороной сделки или выступают в инте-

ресах третьих лиц в их отношениях с унитарным предприятием;

- владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с унитарным предприятием;
- занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки

Сходные положения присутствуют и в законах о хозяйственных обществах.

В обществах сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и совершенная с нарушением требований, предусмотренных законодательством, может быть признана недействительной по иску общества или его участника.

Также руководитель ограничен в возможности заключения крупных сделок от имени организации. Понятие "крупной сделки" дается

ка могут совершать исключительно с согласия временного управляющего (при финансовом оздоровлении – собрания кредиторов), выраженного в письменной форме, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом, сделки или несколько взаимосвязанных между собой сделок:

связанных с приобретением, отчуждением или возможностью отчуждения прямо либо косвенно имущества должника, балансовая стоимость которого со-

ле права работников на участие в создании предприятия и приобретении его акций.

Прежде всего работники организации, которую планируется преобразовать в народное предприятие, должны дать согласие на такое преобразование.

Если работники коммерческой организации не дали согласия на создание народного предприятия, решение участников о преобразовании организации в народное предприятие считается несостоявшимся.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОГРАНИЧЕН В ВОЗМОЖНОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КРУПНЫХ СДЕЛОК ОТ ИМЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ

или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с унитарным предприятием;

- в иных определенных уставом предприятия случаях.

Руководителю унитарного предприятия также вменяется в обязанность доводить до сведения собственника имущества следующую информацию:

- о юридических лицах, в которых он, его супруг(а), родители, дети, братья, сестры и (или) их аффилированные лица занимают должности в органах управления;
- о юридических лицах, в которых он, его супруг(а), родители, дети, братья, сестры и (или) их аффилированные лица владеют двадцатью и более процентами акций (долей, паев) в совокупности;
- об известных ему совершаемых или предполагаемых сделках, в совершении которых он может быть признан заинтересованным.

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований, предусмотренных законодательством, может быть признана недействительной по иску унитарного предприятия или собственника имущества унитарного предприятия.

в законодательстве (ст. 46 Закона об ООО, гл. 10 Закона об АО, ст. 23 ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"). Крупные сделки заключаются руководителем от имени организации только после их одобрения общим собранием либо советом директоров. Несоблюдение процедуры согласования дает основания для заявления организацией или ее участниками требования о признании сделки недействительной. Следует отметить, что согласование сделки требуется, если она выходит за пределы обычной хозяйственной деятельности.

Определенные ограничения полномочий руководителя унитарного предприятия связаны с необходимостью согласования сделок об отчуждении недвижимого, а в некоторых случаях и движимого имущества с собственником (ст. 18, 19 ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях").

Также существенно ограничиваются полномочия руководителя организации в случае возбуждения в отношении ее производства по делу о несостоятельности и введения процедуры наблюдения и финансового оздоровления. При проведении этих процедур органы управления организации-должни-

ставляет более пяти процентов балансовой стоимости активов должника на дату введения наблюдения;

связанных с получением и выдачей займов (кредитов), выдачей поручительств и гарантий, уступкой прав требования, переводом долга, а также с учреждением доверительного управления имуществом должника.

Введение процедуры наблюдения создает для руководителя и новые обязанности. Так, он должен в течение десяти дней с даты вынесения определения о введении наблюдения обратиться к учредителям (участникам) организации-должника с предложением провести общее собрание либо к собственнику имущества должника – унитарного предприятия для рассмотрения вопросов об обращении к первому собранию кредиторов с предложением о введении финансового оздоровления, проведении дополнительной эмиссии акций и иных предусмотренных Законом о несостоятельности вопросов.

Трудовые отношения с работниками организаций рассмотренных выше правовых форм не отличаются существенным своеобразием. Вместе с тем законодательством особо регламентируется статус акционерных обществ работников (народных предприятий), в том чис-

Работники, давшие согласие на создание народного предприятия и решившие стать акционерами народного предприятия, заключают с участниками коммерческой организации, подлежащей преобразованию, договор о создании народного предприятия.

Если участники коммерческой организации и ее работники, решившие стать акционерами народного предприятия, не достигли согласия по условиям договора о создании народного предприятия, решение о преобразовании считается несостоявшимся (ст. 2 ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)").

Работникам народного предприятия должно принадлежать количество акций народного предприятия, номинальная стоимость которых составляет более 75 процентов его уставного капитала.

Доля акций народного предприятия, которой может владеть в момент его создания работник преобразуемой коммерческой организации, определяется в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Эта доля должна быть равна доле оплаты его труда в общей сумме оплаты труда работников за предшеству-

ющие созданию народного предприятия 12 месяцев. Договором о создании народного предприятия может быть предусмотрен иной порядок определения доли акций работника на момент создания народного предприятия.

Работник преобразуемой коммерческой организации, не имеющий достаточного количества акций (долей, паев) для обмена на количество акций народного предприятия, которое должно ему принадлежать в соответствии с договором о создании народного предприятия, обязан оплатить не менее 50 процентов стоимости того количества акций народного предприятия, которое должно ему принадлежать.

Заключая трудовой договор, новый работник народного предприятия помимо обычно предоставляемых работнику трудовых прав приобретает также право на приобретение в будущем акций предприятия. Такое право возникает у работника, если он проработал на предприятии не менее трех месяцев в отчетном финансовом году. Данная норма является диспозитивной. Срок трудовой деятельности, необходимый для возникновения права на приобретение акций при размещении очередного выпуска, может быть увеличен, но не более чем до 24 месяцев.

Порядок определения сумм оплаты труда работников народного предприятия за отчетный финансовый год и наделения акциями народного предприятия работников утверждается общим собранием акционеров. Решение принимается по принципу "один акционер – один голос".

Законодательство устанавливает ограничения количества акций, которыми может владеть работник народного предприятия. Один акционер, являющийся работником предприятия, не может владеть количеством акций, номинальная стоимость которых превышает 5 процентов уставного капитала народного предприятия. Эта доля может быть уменьшена учредительными документами.

Количество разрешенных к продаже акций народного предприятия одним работником-акционером устанавливается общим собранием акционеров, при этом оно не может превышать 20 процентов принадлежащих данному работнику-акционеру акций народного предприятия на указанную дату.

Если в обычных акционерных обществах работа в обществе непосредственно не влияет на права и обязанности работника как участника общества, то в народном предприятии участие в организации напрямую связывается с трудовой деятельностью на данном предприятии.

В случае увольнения работника народного предприятия у него возникает обязанность продать принадлежащие ему акции, а у предприятия – обязанность их выкупить. При этом продажа акций не право, а обязанность работника. Она должна быть исполнена в течение трех месяцев с даты увольнения. Уволившийся работник-акционер, не согласный с выкупной стоимостью принадлежащих ему акций народного предприятия, вправе в письменной форме обжаловать ее в ревизионную (контрольную) комиссию народного предприятия.

Решением наблюдательного совета народного предприятия или в соответствии с уставом народного предприятия уволившимся работникам-акционерам может предоставляться право продать по договорной цене в течение трех месяцев с даты увольнения принадлежащие им акции работникам народного предприятия.

Еще одна особенность народного предприятия заключается в том, что при списочной численности работников народного предприятия более одной тысячи человек и при наличии в их составе более 2 процентов работников, не являющихся акционерами, представитель, выбираемый общим собранием работников-неакционеров, должен входить в состав наблюдательного совета.

Особенностью хозяйственных товариществ является то, что в них не создаются органы управления. Согласно ст. 72 ГК, каждый участник полного товарищества вправе действовать от имени товарищества, если учредительным договором не установлено, что все его участники ведут дела совместно либо ведение дел поручено отдельным участникам.

Если ведение дел товарищества поручается его участниками одному или некоторым из них, остальные участники для совершения сделок от имени товарищества должны иметь доверенность от участника (участников), на которого возложено ведение дел товарищества. Данная норма позволяет любому из участников товарищества заключить от имени товарищества трудовой договор с наемным работником. Исключением являются случаи, когда в учредительном договоре предусмотрено, что ведение дел осуществляется товарищами совместно либо поручено одному из них. При этом следует иметь в виду, что обязанность по ведению дел товарищества и участию в управлении им не исключает возможности привлечения участника в качестве работника по трудовому договору.

Специфика трудовых отношений в производственном кооперативе определяется тем обстоятельством, что в них участвуют члены кооператива. Согласно ст. 7 Закона о производственных кооперативах, число членов кооператива, не принимающих личного трудового участия в его деятельности, не может превышать двадцать пять процентов числа членов кооператива, принимающих личное трудовое участие в его деятельности. Кроме того, существует ограничение на привлечение кооперативом наемных работников. В соответствии со ст. 21 Закона о производственных кооперативах средняя за отчетный период численность наемных работников в кооперативе не должна превышать тридцати процентов численности членов кооператива. Предусмотренные ограничения не распространяются на работы, выполняемые по заключенным кооперативом с гражданами договорам подряда и иным договорам, регулируемым гражданским законодательством, а также на сезонные работы. Хотя указанная норма направлена на сохранение основной видообразующей особенности кооператива – осуществления деятельности за счет личного труда участников, ее нельзя расценивать положительно. Данным ограничением законодатель побуждает кооперативы привлекать работников на основании гражданско-правовых договоров, что значительно снижает уровень социальных гарантий, предоставляемых таким работникам.

Трудовые отношения членов кооператива регулируются ФЗ "О производственных кооперативах" и уставом кооператива, а наемных работников – законодательством о труде (ст. 19 Закона о производственных кооперативах).

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО УСТАНАВЛИВАЕТ ОГРАНИЧЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА АКЦИЙ, КОТОРЫМИ МОЖЕТ ВЛАДЕТЬ РАБОТНИК НАРОДНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Кооператив самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда членов кооператива и его наемных работников. Оплата труда в кооперативе может производиться в денежной и (или) натуральной формах на основании положения об оплате труда, разрабатываемого непосредственно кооперативом. Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности, подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению наравне с наемными работниками кооператива. Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж. Основным документом о трудовой деятельности члена производственного кооператива является трудовая книжка. Заключение трудового договора с членом кооператива не предусматривается, так как его трудовые права и обязанности вытекают из факта участия в производственном кооперативе.

Согласно ст. 20 Закона о производственных кооперативах, продолжительность и распорядок рабочего дня членов кооператива, порядок предоставления выходных дней, отпусков, в том числе дополнительных, а также другие условия труда определяются правилами внутреннего распорядка кооператива. При этом продолжительность отпусков должна быть не менее установленной законодательством о труде РФ.

Кооператив осуществляет меры по обеспечению охраны труда, техники безопасности, производственной гигиены и санитарии в соответствии с положениями и нормами, установленными для государственных унитарных предприятий.

Согласно ст. 20 Закона о производственных кооперативах, продолжительность и распорядок рабочего дня членов кооператива, порядок предоставления выходных дней, отпусков, в том числе дополнительных, а также другие условия труда определяются правилами внутреннего распорядка кооператива. При этом продолжительность отпусков должна быть не менее установленной законодательством о труде РФ.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Беременным женщинам и гражданам, имеющим детей, предоставляются отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также льготы, предусмотренные законодательством о труде и иным законодательством. Кооператив может устанавливать таким гражданам дополнительные оплачиваемые отпуска.

Для членов кооператива в возрасте до восемнадцати лет, принимающих личное трудовое участие в его работе, устанавливаются сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации.

По решению общего собрания членов кооператив вправе за счет собственной прибыли предоставлять дополнительные льготы по социальному обеспечению своих членов.

Трудовые договоры с работниками кооператива от имени кооператива заключает его председатель. Коллективный договор с наемными работниками кооператива заключается правлением. При этом следует отметить, что коллективный договор распространяется только на наемных работников. На работников кооператива, являющихся одновременно членами кооператива, коллективный договор не распространяется.

Кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов виды дисциплинарной ответственности. Однако порядок ее применения, в том числе и установленные для работника гарантии, определяются трудовым законодательством.

Дисциплинарные взыскания на председателя кооператива, членов правления кооператива и членов ревизионной комиссии (ревизора) кооператива, включая освобождение от должности, могут быть наложены только решением общего собрания членов кооператива, а на других его должностных лиц исполнительным органом кооператива в соответствии с уставом кооператива.

Правление кооператива заключает с наемными работниками кооператива коллективный договор.

Поскольку производственный кооператив основывается прежде всего на личном труде его членов, законодательство ограничивает численность наемных работников кооператива. В соответствии со ст. 21 Закона о производственных кооперативах средняя за отчетный период численность наемных работников в кооперативе не должна превышать тридцати процентов численности членов кооператива. Данный запрет смягчается положением о неограниченной возможности привлечения граждан для работы по договорам подряда и иным договорам, регулируемым гражданским законодательством, а также на сезонные работы.

Член кооператива может выйти из него в установленном законом порядке. Кроме того, допускается возможность исключения члена кооператива из организации. В частности, исключение возможно в случае нарушения обязанностей по личному трудовому участию в деятельности кооператива.

Вместе с тем прекращение участия в кооперативе не препятствует продолжению трудовых отношений с кооперативом в качестве наемного работника. При этом возникает вопрос, может ли кооператив отказать бывшему члену кооператива в заключении трудового договора с ним как с наемным работником, если он был исключен из кооператива в связи с неисполнением своих обязанностей перед кооперативом. Законодательство подобного основания для отказа не предусматривает.

Трудовые отношения с работниками любой коммерческой организации строятся в соответствии с трудовым законодательством. Соблюдение норм трудового права необходимо и при формировании кадровой политики коммерческой организации. Соблюдение установленных законодательством гарантий обязательно для коммерческой организации не только в части обеспечения условий труда лиц, работающих в организации, но и при приеме на работу. При этом должны учитываться нормы ТК, а также Закон РФ от 19 апреля 1991 г. "О занятости населения". К примеру, иногда при приеме на работу требуются документы, представление которых не предусмотрено действующим законодательством, например, резюме и т.п. Однако перечень документов, которые работник предоставляет работодателю, четко регламентирован

ООПЕРАТИВ САМОСТОЯТЕЛЬНО ОПРЕДЕЛЯЕТ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЧЛЕНОВ КООПЕРАТИВА И ЕГО НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

императивными нормами законодательства. Согласно ст. 65 ТК, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Предоставление иных документов может требоваться только в случаях, предусмотренных законодательством – федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

Работодатель вправе производить отбор сотрудников, принимаемых на работу, однако при этом также должны учитываться гарантии, установленные законодательством.

Согласно ст. 64 ТК, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным является отказ в приеме на работу по возрастным критериям, в связи с отсутствием практического опыта, если соответствующие требования не предусмотрены законодательством в качестве обязательного условия для выполнения определенной трудовой функции. Например, согласно п. 8 ст. 14 Закона РФ от 2 декабря 1990 г. "О банках и банковской деятельности", кандидаты на должности руководителя кредитной организации, главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера кредитной организации, а также на должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера филиала кредитной организации должны представить сведения о наличии у них высшего юридического или экономического образования и опыта руководства отделом или иным подразделением кредитной организации, связанным с осуществлением банковских операций, не менее одного года, а при отсутствии специального образования – опыта руководства таким подразделением не менее двух лет.

Иногда законодательством устанавливаются специфические ограничения на прием в организацию наемных работников. Так, число работников, которые не являются акционерами народного предприятия, за отчетный финансовый год не должно превышать 10 процентов численности работников народного предприятия. Соответственно, если гражданин желает работать на предприятии, но не собирается становиться его акционером, в приеме на работу может быть отказано в случае, когда прием данного работника приведет к превышению 10-процентного лимита.

Работники могут обращаться к работодателю непосредственно либо трудоустраиваться через службу занятости. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда.

Согласно ст. 26 Закона о занятости населения, работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.

В некоторых случаях на работодателя возлагается обязанность принять на работу направленного ему работника при наличии соответствующей вакансии. Так, согласно ст. 21 ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24 ноября 1995 г., организациям, численность работников в которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов).

При этом работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ст. 26 Закона о занятости населения).

В случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатели ежемесячно вносят в бюджеты субъектов РФ обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты. Размеры и порядок внесения работодателями указанной платы определяются органами государственной власти субъектов РФ.

Хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

Кадровая политика организации может отражаться в локальных нормативных актах, например, в положении о персонале и т.п. Указанные акты определяют общие правила отбора работников при приеме на работу, условия проведения повышения квалификации работников, их профессиональной подготовки и переподготовки, правила участия в прибылях наемных работников, а также работников из числа участников организации, взаимоотношения с администрацией.

При приеме на работу работодатель имеет право получить необходимые сведения, для того чтобы составить определенное представление о конкретном гражданине как о работнике, иначе говоря, персональные данные этого работника (ст. 85 ТК). Персональные данные содержатся в паспорте, документе об окончании учебного заведения, трудовой книжке и т.п. Права работодателя на сбор информации о работнике имеют определенные границы. Как указывалось выше, работодатель имеет право требовать от работника предоставления только тех данных, которые имеют значение для трудовых отношений. Например, это сведения о наличии несовершеннолетних детей, т.к. это влияет на возможность возложения на работника определенных обязанностей, в частности женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, можно направить в командировку или привлечь на сверхурочные работы только с их согласия (ст. 259 ТК); сведения о полученном образовании, стаже работы (они необходимы для приема на определенные должности), гражданстве (законодательством предусмотрены ограничения на привлечение иностранной рабочей силы) и т.д. Нельзя требовать от работника предоставления сведений о политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни (ст. 86 ТК).

Законодательство регламентирует порядок получения персональных данных работника.

Необходимость получения персональных данных не дает, по общему правилу, работодателю права требовать от работника при поступлении на работу характеристик с прежнего места работы или рекомендаций определенных лиц.

Прежде всего интересующие работодателя сведения должны быть получены от самого работника. Лишь при невозможности выяснения тех или иных обстоятельств у самого работника можно запросить информацию у третьих лиц. При этом обращение к третьим лицам допускается только с согласия работника.

ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

А.Г. Глисков

- ☑ **ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ**
- ☑ **МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ЛИЦ МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ**
- ☑ **РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**
- ☑ **ОТПУСКА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ**
- ☑ **НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**
- ☑ **ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ**
- ☑ **ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Развивая это конституционное положение, законодатель в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации указывает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным обьединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений в Российской Федерации осуществляется:

1. Прежде всего, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Например, Федеральным законом от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) "Об основах охраны труда в Российской Федерации".
2. Указами Президента Российской Федерации, постановлениями правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти. Например, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (в ред. постановления Правительства РФ от 20.06.2001 г. № 473) "Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет".
3. Законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской федерации; нормативными актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами. Например, законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ (с последующими изменениями и дополнениями) "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае".
4. Кроме того, в ст. 10 Трудового кодекса указывается, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с ее Конституцией являются составной частью правовой системы Российской федерации. И если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора.

Большое значение при разработке и применении норм трудового законодательства имеют рекомендации Международной организации труда (МОТ).

Так, в Рекомендации МОТ от 23 июня 1970 г. № 136 "О специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития" указывается, что специальные программы должны предоставлять молодежи возможность участвовать в деятельности по экономическому и социальному развитию ее страны и получить образование, квалификацию и опыт, которые облегчат ее последующую экономическую деятельность в течение длительного времени и помогут ее включению в жизнь общества (ОСПС "Законодательство России", № 9, сентябрь 2003).

ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

В соответствии со ст. 63 Трудового кодекса РФ заключение трудового договора, за некоторыми исключениями, допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Это положение ТК РФ согласуется со ст. 3 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", согласно которой не могут быть признаны безработными граждане, не достигшие 16-летнего возраста (ОСПС "Законодательство России", № 9, сентябрь 2003).

Часть 2 ст. 63 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность заключения трудового договора с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет, с федеральным законом общеобразовательное учреждение.

В соответствии с Законом РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (с последующими изменениями и дополнениями) "Об образовании" общее образование включает в себя три ступени, соответствующие уровням образователь-

ных программ: начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее образование. Пунктом же 4 ст. 19 указанного Закона установлено, что требование обязательности основного общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста пятнадцати лет, если соответствующее образование не было получено обучающимся ранее. Таким образом, из смысла части 2 ст. 63 Трудового кодекса РФ и пункта 4 ст. 19 Закона РФ "Об образовании" можно сделать вывод, что если лицо, достигшее возраста пятнадцати лет, прекратило учебу, то оно приобретает трудовую правоспособность.

В части 3 ст. 63 Трудового кодекса РФ предусмотрена возможность с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключения трудового договора с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В то же время пунктом 7 ст. 19 Закона РФ "Об образовании" указывается, что по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение обучающихся, достигших возраста четырнадцати лет. В этом случае руководство образовательного учреждения в трехдневный срок обязано проинформировать об исключении учащегося из образовательного учреждения орган местного самоуправления, который совместно с родителями (законными представителями) исключенного в месячный срок принимает меры, обеспечивающие его трудоустройство или продолжение обучения в другом образовательном учреждении (ОСПС "Законодательство России". ¹ 9, 2003). И в ст. 5 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" указывается на необходимость обеспечения социальной защиты в области занятости населения особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы, в том числе несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет.

Статья же 63 Трудового кодекса РФ не предусматривает возможности заключения трудового договора с 14-летним подростком, прекратившим обучение (исключенным из образовательного учреждения). Эту нестыковку законодательных норм, предусматривающих возможность трудоустройства лиц, достигших возраста четырнадцати лет, в будущем необходимо устранить.

В статью 63 Трудового кодекса РФ введена новелла, согласно которой "в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию".

На наш взгляд, приведенная формулировка о возможности заключения трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не совсем удачна. Ведь в соответствии со статьями 28 Гражданского кодекса РФ и 37 Гражданского процессуального кодекса РФ за несовершеннолетних, не достигших четырнадцати лет, сделки могут совершать, а также защищать их права, свободы и законные интересы в процессе от их имени законные представители – родители, усыновители, опекуны или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом.

Трудоустройству и профессиональному обучению несовершеннолетних должно уделяться первостепенное внимание всех уровней власти, должностных лиц, работодателей, общественных организаций и иных структур, в сферу деятельности которых входят эти вопросы.

В Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусматривается ряд мер, направленных на реализацию права на труд несовершеннолетних:

1) обеспечение социальной защиты в области занятости населения несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, как особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (ст. 5 Закона);
2) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы, в том числе несовершеннолетних (ст. Закона);
3) предоставление несовершеннолетним права на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях трудоустройства и (или) профессионального обучения (ст. 9 Закона);
4) обеспечение дополнительных гарантий гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, организации временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами (ст. 13 Закона). О необходимости разработки целевых программ для молодежи указывалось в Рекомендации Международной организации труда от 23 июня 1970 г. ¹ 136 "О специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития" (см. пункт 4 Введения);
5) обеспечение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или иных образовательных учреждениях, образовательных подразделениях организаций или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми органами службы занятости договорами (ст. 23 Закона);
6) содействие работодателями проведению государственной политики занятости населения на основе трудоустройства, определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления граждан, особо нуж-

РАБОТНИКАМ МОЛОЖЕ 18 ЛЕТ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ЛЬГОТЫ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ РАБОТЫ С ОБУЧЕНИЕМ

дающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан (ст. 25 Закона);

7) гарантии государством выплаты стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости (ст. 28 Закона);
8) другие меры, предусмотренные настоящим Законом в целях реализации права на труд лиц в возрасте от 14 до 18 лет.

Обратим внимание на то, что в Рекомендации Международной организации труда от 26 июня 1984 г. № 169 "О политике в области занятости" указано на необходимость принимать специальные меры в интересах молодежи (ОСПС "Законодательство России". № 9, сентябрь 2003).

В ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ (в ред. Федерального закона от 20.07.2000 г. № 103-ФЗ) "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" указано, что в соответствии с законодательством Российской Федерации федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации, профессиональной подготовки детей, достигших возраста 14 лет.

Работникам моложе 18 лет предоставляются льготы при совмещении работы с обучением, проведении ежегодного обязательного медицинского осмотра, квотирования рабочих мест для трудоустройства, расторжении трудового договора (контракта) и другие льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

В соответствии с уже упомянутым в данной работе Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ (с последующими изменениями и дополнениями) "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае" квотирование рабочих мест распространяется, в частности, на выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (детей-сирот; детей, лишенных попечения родителей, а равно лиц, их заменяющих; детей из семей безработных граждан; детей из многодетных и неблагополучных семей; детей одинокой матери (отца); детей из семей беженцев и вынужденных переселенцев; подростков, состоящих на учете в органах милиции и в комиссиях по делам несовершеннолетних, освобожденных из воспитательно-трудовых колоний или окончивших закрытые специальные учебно-воспитательные учреждения).

Размер квот в организациях численностью работающих свыше 30 человек составляет для молодежи 1 процент.

Следует также иметь в виду, что постановлением Главы Администрации г. Краснодара от 18 апреля 2003 г. № 728 утвержден Перечень предприятий, учреждений и организаций города Краснодара, которым вводятся квоты для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы в городе Краснодаре, на 2003 год (ОСПС "Законодательство России". Региональный выпуск. № 9, сентябрь 2003).

Квотирование рабочих мест для молодежи предусмотрено также и в других субъектах Российской Федерации.

Существовавшее в прежние (доперестроечные) годы плановое распределение молодых рабочих и молодых специалистов кануло в лету.

В настоящее время выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений обеспечиваются работой в случае, если они участвуют в программе целевой контрактной подготовки таких специалистов.

Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием утверждено Постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942. Как указано в пункте 1 Положения, основной задачей целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, является удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств указанных бюджетов (ОСПС "Законодательство России". № 9, сентябрь, 2003).

В случае нарушения прав несовершеннолетних при приеме на работу, они или их представители могут обращаться в судебные органы. Как указал Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 22 декабря 1992 г. № 16 (в ред. постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11; с изм. и доп., внесенными постановлениями Пленума от 25 октября 1996 г. № 10, от 15 января 1998 г. № 1, от 21 ноября 2000 г. № 32) "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров", непосредственно в судах разрешаются споры об отказе в приеме на работу: выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, направленных органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления; выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, заключивших с работодателем договор (контракт) об обеспечении их по окончании обучения работой по полученной специальности, а также направленных на работу на основании договоров о подготовке молодых специалистов, заключаемых между работодателями и указанными выше учреждениями профессионального образования (ОСПС "Законодательство России". № 9, сентябрь 2003).

Заканчивая рассмотрение особенностей трудоустройства несовершеннолетних, необходимо также обратить внимание на постановление Министерства труда и социального развития РФ от 10 февраля 1998 № 5 (в ред. постановления Минтруда РФ от 05.10.2001 № 70) "Об утверждении Порядка работы территориальных органов Министерства труда и социального развития РФ по вопросам занятости населения с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей". В соответствии с пунктом 8 указанного Порядка детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, и лицам из их числа, ищущим работу и признанным, начиная с 1 января 1998 г. в установленном порядке безработными, выплата пособия по безработице производится в размере уровня средней заработной платы, сложившейся в субъекте Российской Федерации.

Продолжительность периода получения пособия по безработице в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в субъекте Российской Федерации, не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев.

При этом максимальная продолжительность выплаты

пособия по безработице данной категории безработных граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев (ОСПС "Законодательство России". № 9, сентябрь 2003).

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ЛИЦ МОЛОЖЕ ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после обязательного медицинского осмотра. В дальнейшем, до достижении возраста 18 лет, они должны обязательно проходить ежегодные медицинские осмотры.

Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14 марта 1996 г. № 90 (с последующими изменениями и дополнениями) и приказом Министерства здравоохранения РФ от 10 декабря 1996 г. № 405.

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников производятся лечебно-профилактическими организациями (учреждениями) всех организационно-правовых форм, имеющими соответствующую лицензию и сертификат.

Осмотр психиатром производится в психоневрологическом диспансере (отделении, кабинете) по месту постоянной регистрации обследуемого.

Графики переосвидетельствования работников моложе восемнадцати лет устанавливаются лечебными учреждениями по согласованию с работодателем.

В ст. 266 Трудового кодекса РФ установлено, что предварительный обязательный медицинский осмотр и обязательные ежегодные осмотры работников моложе восемнадцати лет осуществляются за счет работодателя. И в ст. 212 Трудового кодекса РФ указывается, что работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров с сохранением среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров.

РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Перечень видов работ, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних, приведен в ст. 265 Трудового кодекса РФ. Это работы с вредными и (или) опасными условиями труда, работы на подземных производствах, а также работы, выполнение которых может причинить вред не только здоровью несовершеннолетних, но и их нравственному развитию. Имеется в виду работа в сфере игорного бизнеса, в ночных увеселительных заведениях (ночных клубах, кабаре, ресторанах), производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, токсичными материалами и т.п.

Перечень работ, на которых запрещается труд лиц, не достигших восемнадцати лет, утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (в ред. постановления Правительства РФ от 20.06.2001 № 473).

В указанном перечне профессии объединены по производствам. К примеру, в разделе "Производство и передача электроэнергии и теплоэнергии (энергетическое хозяйство)" указана профессия "машинист паровых турбин". Это значит, что несовершеннолетние не должны допускаться к работе по такой профессии на всех теплоэнергетических установках, независимо в каких отраслях хозяйства они функционируют.

ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЛИЦ, НЕ ДОСТИГШИХ ВОЗРАСТА 18 ЛЕТ, ЗАПРЕЩАЕТСЯ НА ВСЕХ ПРЕДПРИЯТИЯХ, В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОРГАНИЗАЦИЯХ НЕЗАВИСИМО ОТ ИХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ФОРМ И ВИДОВ СОБСТВЕННОСТИ

Вместе с тем в Перечне указаны отдельные профессии, на которых не может применяться труд несовершеннолетних, независимо от того, на каком производстве выполняются указанные работы. Например, профессия "взрывник". Это значит, что лица моложе 18 лет не допускаются к работе по этой профессии, где бы ни производились взрывные работы.

Отметим также, что применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет, на работах, включенных в Перечень, запрещается на всех предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности.

Исключения возможны лишь в некоторых случаях:

- прохождения производственной практики учащимися общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентами образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшими 16-летнего возраста, которые могут находиться на работах, включенных в перечень не более 4-х часов в день, кроме работ на высоте, верхолазных, взрывоопасных, подземных и подводных работ;
- профессиональной подготовки молодежи непосредственно на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, лиц не моложе 17-летнего возраста при условии достижения к периоду окончания обучения 18 лет;
- окончания лицами моложе 18 лет образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования со сроками обучения по профессиям, включенным в Перечень, не менее трех лет при условии аттестации рабочих мест и строгого соблюдения норм и правил по охране труда, а также санитарно-гигиенических правил.

Трудовой кодекс РФ предусматривает и иные случаи, когда несовершеннолетние не могут привлекаться к выполнению определенного вида работ.

Так, в соответствии со ст. 298 Трудового кодекса РФ лица, не достигшие 18 лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом. Эта же запретительная норма продублирована и в пункте 2.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР, секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 (с последующими изменениями и дополнениями; ОСПС "Зако-

нодательство России". № 9, сентябрь 2003).

Часть 3 ст. 265 Трудового кодекса РФ запрещает работникам в возрасте до 18 лет переноску и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Министерства труда и социального развития от 7 апреля 1999 г. № 7.

СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТОЙ ДЛЯ УКАЗАННЫХ ЛИЦ БУДЕТ СЧИТАТЬСЯ РАБОТА СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ДЛЯ НИХ СОКРАЩЕННЫХ НОРМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Так, к примеру, при перемещении груза на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

- для юношей 14 лет – 12 кг, 15 лет – 15 кг, 16 лет – 20 кг, 17 лет – 24 кг;
- для девушек 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг, 16 лет – 7 кг, 17 лет – 8 кг.

ОТПУСКА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ

Вопросы предоставления отпусков работникам в возрасте до восемнадцати лет регулируются ст. 267 Трудового кодекса РФ, согласно которой ежегодный основной оплачиваемый отпуск таким работникам предоставляется в удобное для них время продолжительностью 31 календарный день. Это требование закона работодателю необходимо учитывать при составлении графика отпусков.

Кроме того, следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 122 Трудового кодекса РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск по их заявлениям должен предоставляться до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска работники в возрасте до восемнадцати лет имеют право на некоторые ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Такие отпуска могут предоставляться указанным работникам с ненормированным рабочим днем, работникам за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, и не может быть менее трех календарных дней. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера, составляет 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

Необходимо отметить, что действующее трудовое законодательство запрещает в отношении работников в возрасте до восемнадцати лет:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- замену отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА ТРУДА И ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Прежде всего, это касается норм выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.

Во-первых, в соответствии с трудовым законодательством РФ рабочее время несовершеннолетних сокращено. Как указано в ст. 94 Трудового кодекса РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3,5 часа.

Следует обратить внимание на нестыковку части 1 ст. 92 и части 1 ст. 94 Трудового кодекса РФ. Так, в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Как указано в части 1 ст. 92 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени для подростков в возрасте от 16 до 18 лет сокращается на 4 часа в неделю, т.е. должна составлять 36 часов. В то же время частью 1 ст. 94 установлено, что продолжительность ежедневной работы (смены) для подростков в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать 7 часов, т.е. 35 часов в неделю.

Эта нестыковка должна быть в будущем устранена.

Естественно, что при сокращенном рабочем дне и недостаточном профессиональном опыте несовершеннолетние в большинстве случаев не могут выполнить норму труда взрослого работника. Поэтому в части 1 ст. 270 Трудового кодекса РФ установлено, что для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Законодатель в указанной статье также оговаривает, что для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Эта законодательная норма носит в основном декларативный характер, т.к. законодательство по данному вопросу в Российской Федерации еще не сложилось. На практике пониженные нормы выработки для указанных категорий молодых работников могут быть установлены в коллективных договорах.

Заметим, что в соответствии со ст. 162 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителей органа работников.

Статья 268 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работники в возрасте до восемнадцати лет не могут направляться в служебные ко-

мандировки, привлекаться к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие и праздничные дни.

Исключение установлено для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов. В соответствии с требованиями ст. 268 ТК РФ перечни таких профессий, на которые распространяются исключения из общего правила, должны устанавливаться Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На период написания данной работы (октябрь 2003 года) такие перечни Правительством РФ еще не утверждены.

Поскольку закон в категорической форме не допускает лиц моложе 18 лет к выполнению ночных работ, то утренняя смена их не может начинаться ранее 6 часов утра, а вечерняя – заканчиваться позднее 22 часов.

Следует также обращать внимание на то, что сверхурочной работой для указанных лиц будет считаться работа сверх установленных для них сокращенных норм продолжительности рабочего времени.

В ст. 242 Трудового кодекса РФ впервые в российском трудовом законодательстве приведен перечень случаев причинения ущерба, при наличии которых возможно возложение полной материальной ответственности на работников, не достигших возраста 18 лет. Это случаи умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в результате совершения преступления или административного проступка.

Из смысла ст. 244 Трудового кодекса РФ вытекает, что с работниками в возрасте до 18 лет не может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Действующее трудовое законодательство не допускает также для лиц в возрасте до 18 лет работу по совместительству (ст. 282 ТК РФ; пункт 1 Постановления Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. ¹ 1111 (с последующими изменениями и дополнениями) "О работе по совместительству (ОСПС "Законодательство России. ¹ 9, сентябрь 2003).

ОПЛАТА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Правила оплаты труда работников в возрасте до 18 лет по новому Трудовому кодексу РФ существенно отличаются от ранее действовавших.

Напомним, что в соответствии со ст. 180 ранее действовавшего КЗоТ РФ заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивалась в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

При этом труд работников моложе восемнадцати лет, занятых на сдельных работах, оплачивался по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной сетке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

В настоящее время в соответствии со ст. 271 Трудового кодекса РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а труд несовершеннолетних на сдельных работах оплачивается по установленным сдельным расценкам. Законодатель при этом оговаривает, что и в том, и в другом случае работодатель может за счет собственных средств производить доплату до уровня взрослого работника-повременщика и до тарифной ставки работника-сдельщика за время, на которое сокращена продолжительность ежедневной работы. Вряд ли следует ожидать, что большинство работодателей будут производить такие доплаты.

В части 3 ст. 271 Трудового кодекса РФ также предусмотрено, что оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

В многостраничном Генеральном соглашении Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2002–2004 годы от 20 декабря 2001 г. (ОСПС "Законодательство России". ¹ 9, сентябрь 2003) нет ни одного пункта (абзаца) о защите трудовых прав работников моложе 18 лет, более того, нет вообще упоминания о такой категории работников. Вот и ответ всем нам, как работодатели относятся к рекомендациям законодателя к производству доплат лицам моложе 18 лет за время, на которое сокращена продолжительность их ежедневной работы.

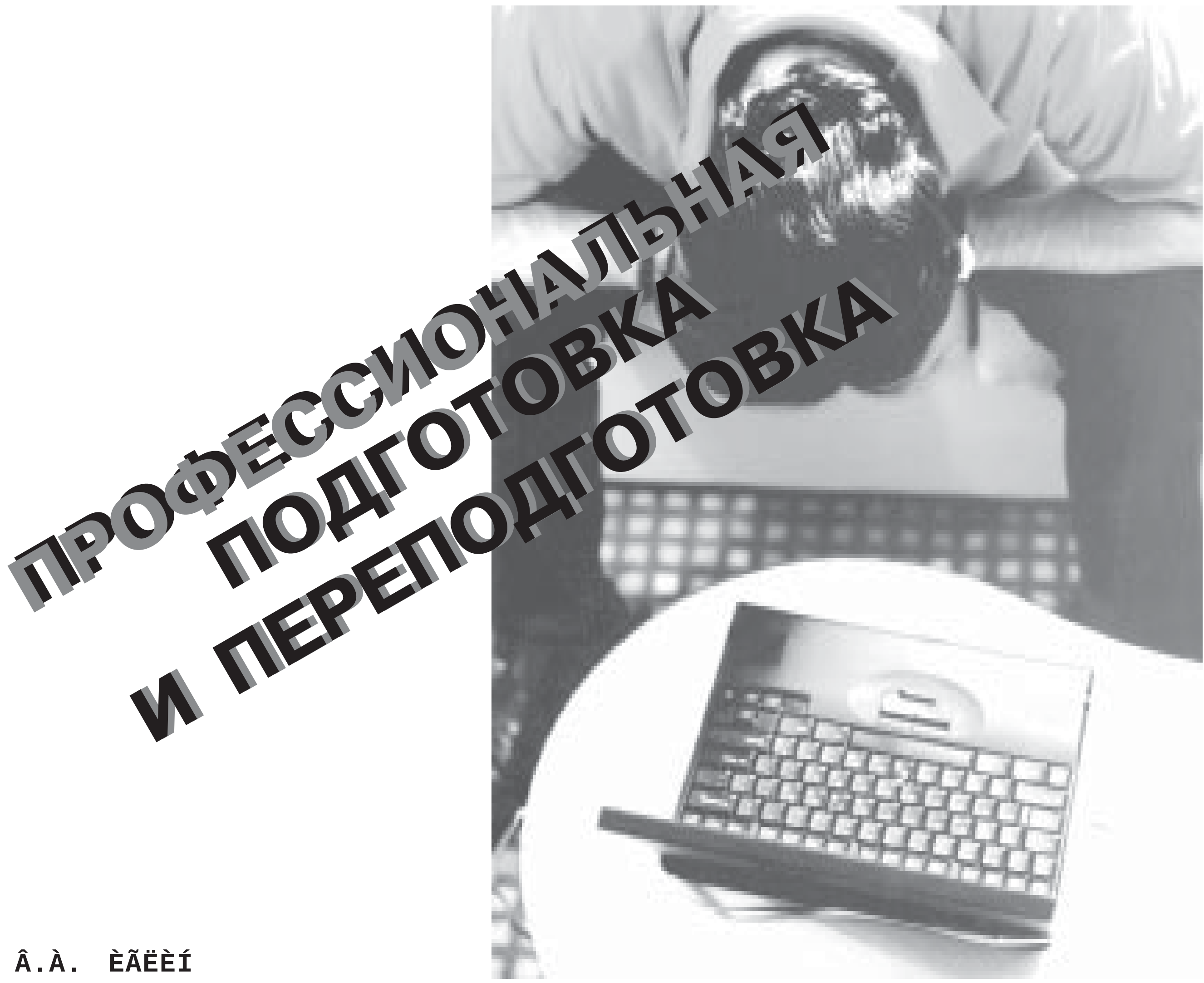
ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 269 Трудового кодекса РФ устанавливает, что расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекцией труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Прежде всего, обратим внимание на то, что необходимо тщательно соблюдать условия и порядок увольнения несовершеннолетних не только при увольнении их по инициативе работодателя, но и по инициативе самих несовершеннолетних. В ст. 11 Положения о комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав указано, что во всех случаях подачи несовершеннолетним заявления с просьбой об увольнении по собственному желанию работодатель обязан в трехдневный срок сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав, которая разбирается в действительных причинах подачи заявления об увольнении и принимает меры к оставлению несовершеннолетнего на прежней работе либо к его трудоустройству в другом предприятии, учреждении, организации (ОСПС "Законодательство России". ¹ 9, сентябрь 2003).

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 22 декабря 1992 г. ¹ 16 (с последующими изменениями и дополнениями) "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" указал, что расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что администрация вынудила его подать заявление об увольнении по собственному желанию, суду необходимо тщательно проверить эти доводы истца (Сборник постановлений Пленумов Верховных судов РФ по гражданским делам. – М., Спарк, 1999. – С. 257).

Вопросы выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора по различным основаниям подробно изложены в ст. 178 Трудового кодекса РФ.



Â.À. ÈÃËÈÍ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

- ☑ **КОНВЕНЦИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ**
- ☑ **ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ О ПРАВЕ РАБОТНИКОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ, ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ СВОЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ**
- ☑ **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**
- ☑ **УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР**
- ☑ **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ, БРИГАДНАЯ И КУРСОВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ**
- ☑ **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**
- ☑ **ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.**
- ☑ **ОБУЧЕНИЕ НЕЗАНЯТНОГО НАСЕЛЕНИЯ ОСНОВАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
- ☑ **АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ К АКТУАЛЬНЫМ И ПЕРСПЕКТИВНЫМ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

В.А. Иглин, заместитель начальника Управления профессионального обучения и развития человеческих ресурсов Минтруда России, государственный советник Российской Федерации II класса

- ☑ **КОНВЕНЦИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ**
- ☑ **ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ О ПРАВЕ РАБОТНИКОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ, ПЕРЕПОДГОТОВКУ И ПОВЫШЕНИЕ СВОЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ**
- ☑ **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**
- ☑ **УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР**
- ☑ **ИНДИВИДУАЛЬНАЯ, БРИГАДНАЯ И КУРСОВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ**
- ☑ **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**
- ☑ **ОБУЧЕНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.**
- ☑ **ОБУЧЕНИЕ НЕЗАНЯТНОГО НАСЕЛЕНИЯ ОСНОВАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
- ☑ **АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ К АКТУАЛЬНЫМ И ПЕРСПЕКТИВНЫМ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА**

Продолжение. Начало в ¹ 12, 2003 г.

Среди основных прав и обязанностей работника Трудовой кодекс (ст. 21) предусматривает права работника на подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном настоящим ТК, иными федеральными законами.

Общепринятой формой реализации этого права является ученический договор.

Ученический договор – особый вид договора в сфере труда и подготовки к труду. Он оформляет непосредственно связанные с трудовыми отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя (ст. 1 ТК).

Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Термин ***"профессиональное обучение"*** расшифровывается в **Рекомендации МОТ ¹ 88**. Выражение "профессиональное обучение" означает любой вид обучения занятию, дающий возможность приобрести или развить знания и мастерство технического или профессионального характера, либо необходимые для выполнения функций младшего руководящего персонала, независимо от того, преподаются ли они на предприятии или вне его, и включает профессиональное переобучение (п.п. "а" п. 1 ст. 1). Рекомендация МОТ ¹ 88 содержит положения о принципах профессионального обучения, сфере его применения, методах, организации и управлении, международном сотрудничестве в области профессионального обучения взрослых.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, как сказано в ч. 2 ст. 198 ТК, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Это понятно, так как в данном случае лицо не вступает в трудовые отношения с организацией, проводящей обучение, и нормы трудового права на него распространяться не могут. Однако гражданским законодательством такой договор не предусмотрен. Кроме того, эта характеристика данного договора находится в прямом противоречии с последующими нормами главы 32 ТК. Статьи этой главы свидетельствуют о трудоправовой природе ученического договора.

Кроме того, Налоговым кодексом РФ (ст. 296) одним из условий исключения расходов, связанных с профессиональным обучением, является обучение работников, находящихся в штате организации налогоплательщика.

Другое дело, если обучение по договору проходят работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем: их взаимоотношения регулируются нормами трудового права и на них распространяется настоящий Кодекс.

Статья 205 ТК прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство.

Статья 206 ТК объявляет недействительными и не подлежащими применению условия ученического договора, противоречащие Трудовому кодексу, коллективному договору, соглашению.

Содержание ученического договора. Кодекс предусматривает общие требования к содержанию любого ученического договора как к заключенному с лицом, ищущим работу, так и с работником данной организации.

В ученическом договоре стороны могут предусмотреть ***и иные, дополнительные условия***, помимо тех, которые перечислены в ст. 199 ТК. Можно, например, предусмотреть, с согласия сторон, обязанность работника, прошедшего обучение, компенсировать работодателю затраченные на его обучение средства, если работник без уважительных причин уволится с работы до истечения срока, установленного в ученическом договоре. Ученический договор может содержать и такие дополнительные условия, как срок сдачи квалификационных экзаменов, расписание теоретических занятий и график практической работы и др.

Например, ученический договор может устанавливать ***соотношение времени теоретического обучения и практики***, проводимой для усвоения навыков по изучаемой профессии, специальности, квалификации, если это соотношение отличается от установленного коллективным договором.

Ученический договор на повышение квалификации, переобучение работника не только может, но и должен решать вопрос – с отрывом или без отрыва от работы будет проходить обучение либо с частичным (конкретно на какое время) освобождением от основной работы.

Срок и форма ученического договора. Сроки обучения при подготовке или переподготовке профессиям, по общему правилу, не превышает 6 месяцев, а в отдельных случаях – 12 месяцев и в соответствии с ч. 1 ст. 200 определяется временем, необходимым на обучение данной профессии, специальности, квалификации.

В соответствии с п. 11 Рекомендации МОТ [1] 88 продолжительность обучения должна определяться с учетом:

а) либо уровня квалификации, которая должна быть приобретена по окончании обучения;
б) либо необходимости подготовить взрослых как можно быстрее для использования их на производственной работе;
в) либо обоих вышеназванных факторов.

При разработке планов и программ обучения и переобучения работников организации, включаемых в коллективный договор или прилагаемых к нему, целесообразно определять сроки обучения по каждой профессии, специальности, квалификации. При необходимости они могут быть уточнены (сокращены или увеличены) ученическим договором.

Ученический договор, как и трудовой, должен заключаться в письменной форме в двух экземплярах. Один из них остается у работодателя, другой передается работнику.

Письменная форма договора является обязательной. Форма ученического договора является произвольной, она определяется сторонами самостоятельно. Такая форма может быть приложена к коллективному договору.

Заключение ученического договора с работником данной организации оформляется распоряжением работодателя.

Письменный ученический договор должен быть подписан руководителем, полномочным заключать такой договор, и работником. Подпись руководителя удостоверяется печатью организации.

На основании заключенного ученического договора работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение).

Статья 201 определяет момент начала и окончания действия ученического договора.

Дата начала действия ученического договора должна быть указана в самом договоре. Если этого не сделано, то следует считать, что действие ученического договора начинается с даты, следующей за днем его подписания (за исключением выходных и праздничных нерабочих дней).

В срок действия ученического договора не включается период временной нетрудоспособности ученика, подтвержденной листком временной нетрудоспособности, а также время исполнения государственных и общественных обязанностей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами. В этих случаях действие ученического договора продлевается. Какого-либо распоряжения работодателя в данном случае не требуется.

Невозможность для ученика проходить обучение по уважительным причинам (болезнь, удостоверенная медицинским документом, призыв на военные сборы и др.) служит основанием для продления срока действия ученического договора на время отсутствия ученика по уважительным причинам, предусмотренным Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами.

3. Содержание ученического договора определяется соглашением сторон – работодателем и лицом, поступившим на работу. Содержание ученического договора в течение срока его действия может быть изменено, но только по соглашению сторон и только по договоренности, по взаимному соглашению, а не односторонне. Так, может быть изменен (уточнен) профиль профессиональной подготовки, срок действия договора.

Организационные формы ученичества. Рекомендация МОТ º 88 предусматривает, что обучение должно осуществляться, в частности:

а) либо в процессе работы;
б) либо на обычном месте;
в) либо в отдельных мастерских;
г) либо вне рабочих мест и мастерских, когда это лучше всего соответствует потребностям обучения;
д) либо посредством сочетания этих методов в соответствии с типом и целью обучения и техническими возможностями предприятия (п.п. 2 п. 13).

Если обучение осуществляется непосредственно в процессе работы:

а) производственная работа, полученная обучающимися, должна иметь дей-

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР, КАК И ТРУДОВОЙ, ДОЛЖЕН ЗАКЛЮЧАТЬСЯ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ В ДВУХ ЭКЗЕМПЛЯРАХ

ствительную учебную ценность;я

б) обучающиеся должны работать под наблюдением младшего руководящего персонала или квалифицированных сотрудников, способных обучать их (п. 14 той же Рекомендации).

Статья 202 ТК предусматривает, что основными формами обучения новых работников на производстве являются ***индивидуальная, бригадная*** и ***курсовая*** подготовка кадров.

При индивидуальном обучении ученика либо прикрепляют к квалифицированному работнику, либо включают в бригаду, где с ним занимается бригадир или рабочий высокой квалификации – член бригады. Необходимый теоретический курс ученик изучает самостоятельно, консультируясь с соответствующими специалистами предприятия.

Бригадная форма обучения работников предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации.

Курсовая форма подготовки применяется при обучении работников сложным профессиям и осуществляется в два этапа:

а) *в учебной группе* под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебно-производственной базе предприятия или учебного комбината (пункта);

б) *на рабочих местах предприятия* в учебной группе под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника – инструктора производственного обучения.

Теоретическое обучение работников при курсовой и групповой подготовке осуществляется в учебных группах, в учебно-курсовых комбинатах (пунктах) и на иных курсах, создаваемых работодателем (группой работодателей).

Если обучение производится не в процессе работы, то оно должно по окончании первоначального периода осуществляться в условиях, как можно более приближающихся к условиям, существующим на обычной работе, и должно включать там, где это возможно, выполнение настоящих производственных операций или операций аналогичного характера (п. 15 той же Рекомендации).

Групповая (бригадная) **форма обучения** работников предусматривает объединение учеников в специальные группы, занятия с которыми проводят рабочие высокой квалификации, мастера.

Порядок подготовки работников отдельных профессий, специальностей регулируется особо.

Подготовка новых работников – это первоначальное профессиональное обучение ранее не имеющих профессии лиц, ищущих работу и принятых в организацию для обучения профессии с целью последующего их трудоустройства в данной организации.

Подготовка новых рабочих из числа женщин и несовершеннолетних производится только по определенным профессиям и для тех производств, в которых разрешается применение их труда.

При заключении ученического договора работодатель должен учитывать противопоказания на выполнение определенных работ по состоянию здоровья, требование законодательства о прохождении предварительных медицинских осмотров и обязательного психиатрического освидетельствования лиц, которым предстоит работать там, где такие осмотры и освидетельствования обязательны (постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности").

Переподготовка (переобучение) организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, специальностям, работниками, пожелавшими сменить профессию с учетом потребностей производства или по состоянию здоровья.

Повышение квалификации работников – это обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

Для повышения квалификации работников организуются курсы, школы передовых приемов и методов труда и др.

При необходимости работодатель по соглашению с работником направляет его на стажировку в институт повышения квалификации, другое образовательное учреждение. Способом повышения квалификации служит прохождение аспирантуры, ординатуры, соискательства, докторантуры.

ПОДГОТОВКА НОВЫХ РАБОТНИКОВ – ЭТО ПЕРВОНАЧАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАНЕЕ НЕ ИМЕЮЩИХ ПРОФЕССИИ ЛИЦ

Статья 203 рассматривает профессиональную подготовку и переподготовку на основе ученического договора наравне с работой по трудовому договору, определяя, что время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Поэтому продолжительность времени ученичества в течение недели не может превышать нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю.

По соглашению между работником и работодателем в ученическом договоре должно быть предусмотрено время, в течение которого работник проходит обучение, а также должен быть решен вопрос о соотношении времени обучения и рабочего времени.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ – ЭТО ОБУЧЕНИЕ, НАПРАВЛЕННОЕ НА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

Трудовой кодекс предусматривает, что работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники

не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки. Видимо, следует признать, что в данном случае работники не могут привлекаться к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 113).

Ученический договор может содержать условие о том, что работник на срок действия ученического договора: полностью освобождается от работы в организации; освобождается от работы частично с установлением ему неполного рабочего времени; проходит обучение без отрыва от работы.

Необходимо обратить внимание на несогласованствующих возрастов, профессий и производств.

Действующий ТК устанавливает общий предел времени ученичества, не разделяя его на время теоретических занятий и приобретения практических навыков. Однако естественно, что весь процесс обучения (его теоретическая и практическая части) не должен выходить за установленные пределы времени, отведенного на ученичество.

Часть 3 ст. 203 содержит гарантии для лиц, обучающихся новым профессиям или проходящих переобучение. Основная цель этих гарантий – не отвлекать обучающихся от их основной задачи в период действия ученистепенным поэтапным ее повышением и приближением к минимальной оплате труда по приобретаемой профессии, специальности, квалификации.

В любом случае размер стипендии не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (600 рублей в месяц).

Помимо стипендии за выполненную на практических занятиях работу ученик получает соответствующую заработную плату по установленным для выполненной работы расценкам.

Статья 205 предусматривает распространение на учеников трудового законово время практики, на тех и других распространяется трудовое законодательство.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается (ст. 207 ТК).

В ст. 206 проводится одно из концептуальных положений трудового законодательства: недопустимость ухудшения положения работника по сравнению с тем, что установлено Конституцией РФ, Трудовым кодексом, иными законами, другими нормативными правовыми актами, т.е. недопусти-

РАЗМЕР СТИПЕНДИИ НЕ МОЖЕТ БЫТЬ НИЖЕ УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

ность текста ч. 1 ст. 198 ТК, где предусматривается переобучение без отрыва от работы, и ч. 2 ст. 203 ТК, в зависимости от договоренности между работником и работодателем.

Поэтому вопрос об освобождении от работы по трудовому договору либо выполнение этой работы в режиме неполного рабочего времени решается по соглашению между сторонами ученического договора.

Приведенное правило применяется только по отношению к работникам организации, заключившим со своим работодателем договор на переобучение.

Представляется, что если работодатель согласится на полное или частичное освобождение работника от основной работы во время ученичества, то он это делает в интересах производства и при этом не нарушает интересов работника.

В ст. 185 КЗоТ РФ 1971 г. было предусмотрено, что теоретические занятия и производственное обучение проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответческого договора. В этот период работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Статья 204 определяет, что ученический договор является возмездным договором. За приобретение знаний и навыков, впоследствии используемых работодателем, не ученик платит работодателю, а работодатель выплачивает ученику стипендию, что соответствует требованиям ст. 10 Европейской социальной хартии.

Размер стипендии определяется ученическим договором и в определенной степени зависит от уровня оплаты труда по будущей профессии, специальности. Поскольку размер стипендии зависит от получаемой учеником профессии, специальности и квалификации, она должна соответствовать условиям обучения. Так, она должна быть повышена при обучении профессии, связанной с выполнением тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер стипендии может устанавливаться в процентах от будущего заработка с подательства – подтверждение того, что ученические отношения – часть предмета трудового права.

Примером распространения на учеников трудового законодательства может служить право на отдых, обеспечиваемое в соответствии с ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, установлением федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. В связи с этим правомерно утверждать, что время ученичества (действия ученического договора) следует включать в рабочее время, дающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Распространение на учеников законодательства об охране труда означает необходимость соблюдения прав и обязанностей в этой области, как работодателем, так и учеником.

Статья 205 ТК не предусматривает различия между лицами, заключившими ученический договор, – будь это работники организации или лица, ищущие работу (ст. 198 ТК). При выполнении ими каких-либо работ, например, мость противоречия трудовому законодательству подзаконных актов, коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Поэтому условия ученического договора, противоречащие Кодексу, коллективному договору, соглашению, являются недействительными и не должны применяться. В таких случаях применяются нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашения.

При заключении ученического договора работодатель может устанавливать дополнительные условия, улучшающие положение ученика по сравнению с Кодексом, коллективным договором, соглашением.

В ст. 70 ТК содержится перечень работников, которым не может быть установлен испытательный срок при приеме на работу.

Часть 1 ст. 207 дополняет этот перечень указанием на то, что испытательный срок не устанавливается лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым он проходил обучение.

Это правило относится к лицам, ищущим работу, зак-

лючившим ученический договор для приобретения профессии, специальности, квалификации и после успешного окончания обучения заключающим трудовой договор с тем же работодателем, у которого они проходили обучение.

К работникам, прошедшим переобучение, повышение квалификации на основании ученического договора, ч. 1 ст. 207 не относится.

В таких случаях речь идет не о приеме работника на работу по окончании обучения, а либо о переводе (с его согласия, по его просьбе) на другую работу по сравнению с той, которую он выполнял до обучения. Другой работой, как правило, является та, которая по профессии, специальности и квалификации соответствует той, по которой работник проходил обучение.

ность с целью возместить ему затраченные на обучение средства (стипендию, оплату обучающего персонала и др.).

Обязанность возместить затраты, связанные с обучением работника, предусмотрена и ст. 249 ТК. В соответствии с ней работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Возмещение расходов на обучение может быть добровольным. В иных случаях возникает спор между работодателем и бывшим учеником, который не имеет признаков индивидуального трудового спора (ст. 381 ТК), а потому должен рассматриваться только в судебном порядке.

Поэтому ст. 208 предусматривает, что ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

ТК предусматривает общие основания прекращения трудового договора (ст. 77), расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78) или по инициативе одной из сторон (ст. 80, 81), срочного трудового договора (ст. 79), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83).

Необходимо учесть, что не все основания прекращения трудового договора в равной мере применимы к расторжению ученического договора.

ческих договоров с работниками обучающей организации. Однако и с лицом, ищущим работу, ученический договор может быть расторгнут применительно к требованиям настоящего Кодекса.

Если ученический договор расторгнут с работником обучающей организации, то это не является основанием для расторжения трудового договора, заключенного с тем же работодателем.

Что касается гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, то содержание ст. 187 ТК более конкретно, чем содержание аналогичной ст. 112 КЗоТ. Одинаково и в том, и в другом документе сказано лишь о сохранении за таким работником места работы (должности). Что же касается полагающихся ему денежных сумм, то ст. 112 КЗоТ упоминала о выплатах, предусмотренных законодательством, не называя, какие нормативные правовые акты имеются в виду. В ст. 187 ТК четко сказано, что за работником, направленным работодателем для повышения квалификации, сохраняется средняя заработная плата.

НЕ ВСЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РАВНОЙ МЕРЕ ПРИМЕНИМЫ К РАСТОРЖЕНИЮ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА

Как известно, при переводах на другую работу испытательный срок не устанавливается.

В содержание ученического договора включается обязательство ученика проработать по трудовому договору с работодателем в течение обусловленного этим договором срока по профессии, специальности, квалификации, полученной при обучении (ч. 1 ст. 199 ТК).

Без уважительных причин ученик не вправе отказаться от выполнения этой обязанности. Уважительной причиной, в частности, является невыполнение работодателем условий ученического договора.

Отсутствие у ученика уважительных причин, препятствующих заключению с ним трудового договора по полученной профессии, специальности, квалификации, влечет для ученика негативные последствия – он будет нести перед работодателем материальную ответственность

Работодатель заинтересован в подготовке своих работников и поэтому справедливо его желание, чтобы работник после обучения не оставил работу, чтобы средства, затраченные на профессиональную подготовку, были оправданы. Поэтому, заключая ученический договор, работник берет на себя обязательство отработать у данного работодателя определенный срок. Такое обязательство могут брать на себя лишь работники, которые состоят с обучающим в трудовых отношениях.

Взаимоотношения организации и лица, ищущего работу, определяются, как говорилось ранее, нормами гражданского права, которые не предусматривают возможность отработки и последствия отказа от нее.

Статья 208, как и другие статьи гл. 32 ТК, подтверждает, что отношения по ученическому договору близки трудовым отношениям.

Например, ученический договор с лицом, ищущим работу, не может быть прекращен из-за его отказа от перевода на другую работу (п. 8 ст. 77), отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий договора (п. 7 ст. 77).

Что же касается работников, заключивших ученический договор, то для них судьба ученического договора зачастую зависит от судьбы трудового договора.

Например, трудовой договор с работником расторгается в связи с допущенным им нарушением трудовой дисциплины (п.п. 5 и 6 ст. 81), но ученическую дисциплину он не нарушал.

В подобных и иных случаях основанием прекращения ученического договора может стать прекращение действия трудового договора как основного договора, оформляющего отношения между работником и работодателем. Ученический договор, как известно, является дополнительным к трудовому договору (ст. 198 ТК).

Сказанное имеет, на наш взгляд, отношение лишь к случаям заключения учени-

Более того, с принятием Трудового кодекса снимаются вопросы, возникающие при направлении работников на курсы, в институты повышения квалификации, расположенные в других местностях: в таких случаях, как сказано в ст. 187 ТК, производится оплата командировочных расходов, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Статья 187 ТК воспроизводит положения п. 26 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденного по-

становлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. № 610 *(с изменениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 10 марта 2999 г. № 213)*.

На слушателей учебных заведений, где слушатели не повышают квалификацию, а получают второе высшее образование, изложенные выше правила не распространяются.

Для отдельных учебных заведений специальные правила устанавливаются в централизованном порядке. Так, слушателям Российской академии государственной службы компенсационные выплаты не полагаются. В соответствии с постановлением правительства РФ от 12 апреля 1992 г. "Вопросы Российской академии управления" при направлении работника на обучение за ним сохраняются средняя заработная плата и должность по основному месту работы, а также условия материально-бытового обслуживания на время его обучения с отрывом от работы.

Наиболее серьезной проблемой, связанной с повышением качества персонала, является обучение, профессиональная подготовка и переподготовка работников малых предприятий. Данная проблема связана с общим состоянием в отечественной системе профессионального образования, где, начиная с середины 80-х годов, стали развиваться процессы демократизации, появилась вариативность профессионального образования, возникали инновационные движения.

Для граждан, которые выбирают малое предпринимательство, важно знать, что в стране организовано профессиональное обучение высвобождаемых работников и незанятого населения на базе профессиональных учебных заведений (см. Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения, утвержденное постановлением Минтруда и Минобразования России от 13 января 2000 г. № 3/1 (с изменениями от 8 февраля 2001 г.)). Оно проводится на основе:

- согласования с органами службы занятости перечня учебных заведений профессионально-технического и среднего специального образования, на базе которых осуществляется и имеется возможность осуществлять профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку высвобождаемых работников и незанятого населения;
- представления ПТУ и техникумами в местные органы службы занятости сведений по типовой форме № 3 ТН о наличии свободных учебных мест для профессионального обучения незанятых;
- при участии органов службы занятости в ПТУ и техникумах создания учебных центров, отделений, курсов, групп по профессиональной подготовке, повышению квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения со сроком обучения до 6 месяцев, а в отдельных случаях – до 1 года в зависимости от вида и цели обучения, профессионального уровня и практического опыта вопросов (взаимоотношения между учебными заведениями и местными органами службы занятости регулируются договорами на профессиональное обучение);
- участия представителей службы занятости в контроле за качеством профессионального обучения и аттестацией после окончания обучения высвобождаемых работников и незанятого населения.

Территориальные органы государственной службы занятости населения:

- принимают совместно с органами народного образования меры по совершенствованию информационной и профориентационной работы с незанятым населением, в том числе по пропаганде совместных форм и методов профессионального обучения, информированию граждан об условиях обучения высвобождаемых работников и незанятого населения в ПТУ и техникумах, о льготах и преимуществах, предоставляемых обучающимся, в том числе уволенным в запас военнослужащим. Используют в этих целях печать, радио, стенды "Служба занятости" и другие средства массовой информации;
- содействуют обучению граждан из числа неквалифицированных или имеющих низкую квалификацию рабочих, имея в виду возможность направления лиц этой категории для переобучения, повышения квалификации в учебные заведения путем комплектования из них групп вечернего (сменного) обучения без отрыва от производства.

Органы образования по запросу органов службы занятости представляют им информацию о профессионально-квалификационной структуре выпуска и численности выпускников, нуждающихся в трудоустройстве.

Федеральная служба занятости направила в территориальные органы служб занятости письмо от 7 декабря 1993 г. о перечне профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда. В него входят следующие специальности: автослесарь, агент-дизайнер, агент сбыта, аккумуляторщик, аудитор, брокер, бухгалтер, взрывник, водитель, вулканизаторщик, газоэлектросварщик, гравер, профессии и специальности жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, закройщик, каменщик, ковровщик, коммивояжер, косметолог, кровельщик, кружевница, лаборант химического анализа, массажист, механик по техническому обслуживанию тракторов и автомобилей, механизатор, маркетинг и сбытовая деятельность, мастер по пошиву головных уборов, машинист экскаватора, менеджер, механизатор широкого профиля, монтажник технологического оборудования, наладчик оборудования типографии, налоговый инспектор, наладчик холодильных установок, профессии народных промыслов, облицовщик-плиточник, обувщик, организатор коммерческой деятельности в торговле, организатор малого и среднего предпринимательства, организатор фермерского хозяйства со знанием основ менеджмента и маркетинга, организатор предприятия по деревообработке, мастер по деревообработке и столярному производству, организатор предприятия по ремонту и обслуживанию средств электронно-вычислительной техники, парикмахер, печник, портной, плетельщик из бересты, пользователь ЭВМ со знанием делопроизводства, преподаватель, продавец, программист, психолог, радиотелемеханик, референт, резчик по дереву, руководитель предприятия малого и среднего бизнеса, секретарь-делопроизводитель, скорняк, специалист по охране окружающей среды, столяр-паркетчик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, специалист в области права и рыночной экономики, специалист по агротехсервису, специалист по банковскому делу, специалист по компьютерной картографии, специалист по коммерческим расчетам и бухгалтерскому учету, специалист по компьютерной технологии, специалист по налоговой работе и аудиторскому контролю, специалист по маркетингу, специалист по переработке сельскохозяйственной продукции, специалист для работы на рынке ценных бумаг, специалист таможенной службы, станочник, страховой агент (инспектор), социальный работник, швея-мотористка, штукатур-маляр, фотограф.

Этот перечень имеет большое значение для выбора гражданами будущих профессий и специальностей, которые имеют высокий спрос на многих малых предприятиях.

При организации профессионального обучения указанных выше категорий граждан в каждом районе (городе) расширяют этот перечень профессий и специальностей с учетом региональных особенностей.

Дополнением к правовым актам по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке граждан стало постановление Правительства РФ от 7 марта 1995 г. ¹ 224 "Об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности", которое определяет порядок организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности, исходя из того, что в соответствии с частью первой ст. 2 ГК РФ предпринимательской деятельностью является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от использования имущества, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Целью обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности является подготовка граждан к указанной деятельности, а также к работе в коммерческих организациях путем приобретения ими необходимых правовых, экономических, социальных, других профессиональных знаний, умений и навыков в избранной сфере предпринимательства.

Для реализации этого постановления Федеральной службой занятости России утверждено Положение об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности от 18 апреля 1996 г. ¹ 93.

Обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности является составной частью действующей в РФ системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения и рассматривается как один из видов дополнительного профессионального образования.

Обучению незанятого населения основам предпринимательской деятельности предшествуют услуги по профориентации, включающие в себя профинформирование, профконсультирование и профотбор.

Конкретный вид обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности устанавливается с учетом требований заказчика, базового образовательного уровня граждан, опыта их профессиональной и практической деятельности, связанной с избранными ими направлениями предпринимательства.

Обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности может быть как самостоятельным курсом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при обучении незанятого населения.

Обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности осуществляется в учреждениях профессионального образования различных видов, типов и форм собственности, имеющих лицензию на право ведения указанной образовательной деятельности.

Организация обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности осуществляется в рамках действующих программ поддержки предпринимательства, разрабатываемых органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 14 июня 1995 г. ¹ 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации".

Профориентационная работа с незанятым населением, связанная с направлением на обучение основам предпринимательской деятельности, осуществляется соответствующими подразделениями органов по труду, занятости, образования, учреждениями образования и другими учреждениями и организациями поддержки предпринимательства в РФ.

Комплектование учебных групп для обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности осуществляют учреждения профессионального образования с учетом образовательного и профессионального уровня граждан в согласованные с заказчиками сроки.

Режим учебных занятий устанавливается учреждениями профессионального образования, осуществляющими обучение, и при необходимости согласовывается с заказчиком. При невозможности организовать обучение по месту постоянного проживания граждан они могут быть направлены с их согласия на обучение в другую местность.

Обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности включает в себя теоретическое и практическое обучение (производственное обучение и практику с бизнес-консалтинговыми услугами, а при необходимости – стажировку) и может осуществляться по различным формам обучения. Обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности заканчивается аттестацией граждан, прошедших обучение, проводимой учреждениями профессионального образования в установленном порядке и в формах, предусмотренных учебными планами и профессиональными образовательными программами.

Гражданам, успешно завершившим обучение основам предпринимательской деятельности, учреждениями профессионального образования выдаются документы об окончании обучения в зависимости от видов и сроков обучения.

Обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности осуществляется педагогическими кадрами учреждений профессионального образования с привлечением, при необходимости, на договорной основе высококвалифицированных специалистов.

В соответствии с указанным Положением обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности может включать в себя следующие основные направления подготовки граждан к трудовой деятельности в сфере предпринимательства: организация собственного дела, составление бизнес-плана, маркетинг, экспорт, финансы, бухгалтерский учет, налогообложение, законодательство, управление ресурсами, управление персоналом и др.

Конкретное содержание обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности определяется учреждениями профессионального образования с учетом примерных учебных планов и предложений заказчиков, исходя из региональных особенностей и приоритетных направлений развития малого бизнеса. Профессиональные образовательные программы разрабатываются учреждениями профессионального образования на основе примерных учебных планов с учетом образовательного и профессионального уровней подготовки граждан, направляемых на обучение основам предпринимательской деятельности, и требований заказчика. Для обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности могут использоваться действующие профессиональные образовательные программы, прошедшие соответствующую экспертизу и адаптированные к конкретным целям и задачам обучения.

Организацию разработки методического, научного и информационного обеспечения обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности осуществляют Государственный комитет РФ по высшему образованию, Министерство

образования РФ, Федеральная служба занятости России, Государственный комитет РФ по поддержке и развитию малого предпринимательства в пределах их компетенции в данной области.

Экспертиза соответствующей учебно-программной документации и методических материалов на федеральном уровне проводится Федеральным фондом поддержки малого предпринимательства, Российским агентством поддержки малого и среднего бизнеса, Институтом развития профессионального образования Министерства образования РФ, Российским учебным центром Федеральной службы занятости России, а на региональном уровне – региональными отделениями Фонда занятости, региональными агентствами поддержки малого и среднего бизнеса, учебными центрами органов государственной службы занятости.

Обучение основам предпринимательской деятельности должно носить инновационный характер; при этом необходимо широко использовать отечественные и зарубежные педагогические технологии, адаптированные к профессиональным образовательным программам и составу обучающихся и обеспечивающие конкурентоспособность будущего предпринимателя.

Финансирование услуг по профориентации и обучению незанятого населения основам предпринимательской деятельности осуществляется в соответствии с п. 1 постановления Правительства РФ от 7 марта 1995 г. № 224:

- незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве безработных, – за счет средств Государственного фонда занятости населения РФ, находящихся в распоряжении региональных органов службы занятости;
- других категорий граждан – за счет средств предприятий, организаций, учреждений, фондов поддержки малого предпринимательства, личных средств граждан и других источников.

Финансирование обучения основам предпринимательской деятельности отдельных категорий незанятого населения, не признанного безработным, за счет средств Государственного фонда занятости населения РФ, находящихся в распоряжении региональных органов службы занятости, может осуществляться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Неотъемлемое условие модернизации общества – освоение людьми новых социальных навыков и ролей, развитие культуры социального поведения граждан с учетом открытости общества, его быстрого информирования, роста динамики изменений.

Профессиональная подготовка работников малых предприятий включает:

1. Облегчение социализации в рыночной среде через формирование ценностей – ответственности за собственное благосостояние и за состояние общества через освоение молодыми поколениями основных социальных навыков, практических умений в области экономики и социальных отношений.
2. Противодействие негативным социальным процессам, таким, как распространение алкоголизма, наркомании и повышения криминогенности в молодежной среде.
3. Обеспечение социальной мобильности в обществе через поддержку наиболее талантливых и активных молодых людей, независимо от их социального происхождения, через освоение молодым поколением возможностей быстрой смены социальных и экономических ролей, в том числе через развитие специального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
4. Поддержка вхождения новых поколений в глобализированный мир, в открытое информационное сообщество. Для этого в содержании образования центральное место должна занять коммуникативность: информатика, иностранные языки, межкультурное обучение.
5. Реализацию посредством обучения ресурса свободы, поля выбора для каждого человека, получающего образование. Социальный заказ на образование не должен быть только по преимуществу заказом со стороны государства, а представлять и сумму частных интересов семей и предприятий.

Возрастает роль профессионального обучения в модернизации экономики. Располагая первоначально очень ограниченным инвестиционным ресурсом, Россия должна выбрать образовательный сектор в качестве приоритета – одной из "национальных точек роста". Инвестиции в повышение качества человеческого капитала являются условием для развития всех секторов российской экономики. На потребности экономики, которые заявят себя через 5-15 лет, система образования должна реагировать уже сейчас.

Для того чтобы сделать Россию привлекательной для инвестиций (в том числе и в сферу малого предпринимательства) и обеспечить воспроизводство и развитие инновационного потенциала экономики, потребуется:

1) формирование адекватной современным технологиям кадровой инфраструктуры основных отраслей промышленности и сферы услуг; обновление профессионального обучения, повышение его качества и соответствия структуре потребностей рынка труда;

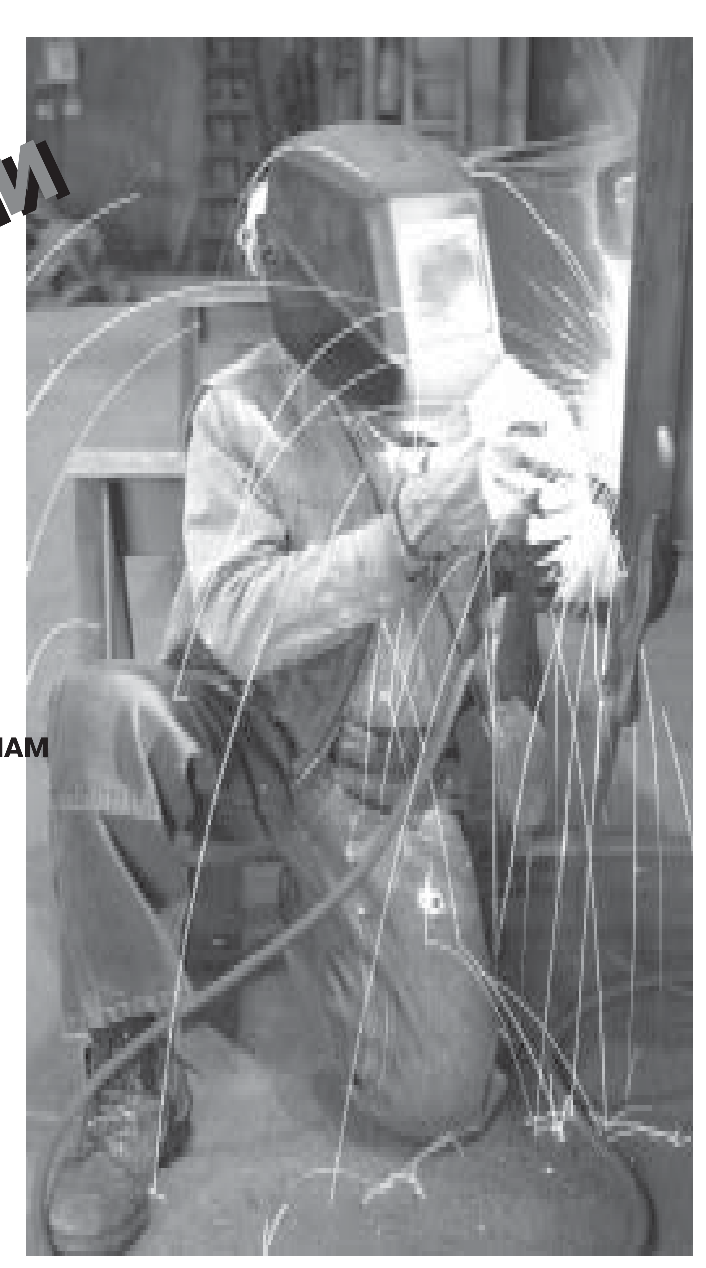
2) резкое повышение качества профессионального обучения в области экономики и управления производством и смежных "активных социальных наук" (право, социология), в том числе через введение соответствующего содержания в общее образование.

Качество человеческого капитала будет одним из самых главных препятствий для экономического развития в долгосрочном плане. Интеллектуальные профессии становятся массовыми и теряют присущую им раньше исключительность. Растущие информационные потоки и высокотехнологичные производства требуют не исполнителей узкой специализации, а специалистов с базовым уровнем образования, способных переключиться с одного вида деятельности на другой, с обширными коммуникативными умениями и навыками. Вместе с тем на завершающих этапах обучения необходима более точная адаптация системы профессионального обучения к актуальным и перспективным потребностям рынка труда, ориентация на конкретные "меню профессиональных карьер".

Модернизация государства, формирование гражданского общества требуют, чтобы система обучения формировала сознательного гражданина, эффективно участвующего в демократическом процессе. Для решения этой задачи приоритетными ориентирами для обучения личности, что особенно ценно для работников малого бизнеса, становятся:

- способность к самоорганизации, умение отстаивать свои права, участвовать в деятельности и создании общественных объединений;
- терпимость к чужому мнению, умение вести диалог, искать и находить содержательные компромиссы;
- правовая культура – знание основополагающих правовых норм и умение использовать возможности правовой системы государства.

ТРУДОВЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ



Ì.Ñ. ÁÀÕÍÎÂ

ВОПРОС – ОТВЕТ

☑ **КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА**



НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

ВОПРОС – ОТВЕТ

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПИСЬМАМ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

КАКИЕ КОНКРЕТНО НЕОБХОДИМЫЕ РАБОТЫ НА ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НЕПРЕМЕННО ОБЯЗАНЫ ОКАЗЫВАТЬСЯ НАСЕЛЕНИЮ АМБУЛАТОРНО-ПОЛИКЛИНИЧЕСКОЙ ПОМОЩЬЮ И СТАЦИОНАРНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩЬЮ?

Малахова М.Д.,
г. Новосибирск

В соответствии со статьей 412 Трудового Кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.12.2002 г. № 90 "О порядке разработки и утверждения Перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах", Министерство здравоохранения Российской Федерации своим приказом от 25 июля 2003 г. № 326 утвердило Перечень минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения.

Перечень (Приложение к приказу Минздрава России от 25 июля 2003 г. № 326) включает следующий минимум работ (услуг):

I. По амбулаторно-поликлинической помощи:

1) Амбулаторно-поликлиническая медицинская помощь взрослому и детскому населению оказывается медицинским персоналом лечебно-профилактических учреждений в режиме выходного дня (по графику) с осуществлением:

- приема, диагностики, оказания экстренной амбулаторной медицинской помощи;
- направления больных, нуждающихся в экстренной помощи, на госпитализацию;
- выдачи рецептов на лекарственные средства по жизненным показаниям, в том числе на наркотические, противоастматические, противодиабетические и другие препараты;
- выдачи препаратов на льготных условиях по жизненным показаниям;
- выдачи справок о смерти;
- медицинских процедур по жизненным показаниям на дому больным с хроническими заболеваниями.

2) Прием населения, нуждающегося в неотложной помощи, осуществляется как при очном обращении, так и по телефону.

II. По стационарной медицинской помощи:

1) Все структурные подразделения стационара работают в режиме выходного дня (по графику) с обеспечением квалифицированной и специализированной медицинской помощи при состояниях, угрожающих жизни и здоровью.

2) Госпитализация больных осуществляется только по жизненным показаниям для оказания экстренной медицинской помощи (лица, не нуждающиеся в оказании экстренной медицинской помощи по жизненным показаниям, в период проведения забастовки переводятся на амбулаторное лечение).

В каждом учреждении здравоохранения с момента начала подготовки к забастовке должно быть вывешено сообщение о предполагаемом режиме работы. Аналогичные сообщения доводятся до населения через средства массовой информации.

Работники, решившие принять участие в забастовке, но направленные выполнять минимум необходимых работ (услуг), пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 414 Трудового кодекса РФ. Их труд оплачивается в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Невыполнение положений Трудового кодекса РФ об обеспечении минимума работ (услуг) в установленном для конкретного случая размере влечет для работников серьезные отрицательные последствия, а сама забастовка в данном случае может быть признана незаконной.

В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ СВЯЗИ, РАБОТАЮЩИХ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ?

Павлов Н.В.,
г. Саратов

8 сентября 2003 г. приказом № 112 Министерство Российской Федерации по связи и информатизации утвердило Положение "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы", действие которого может быть распространено полностью или частично на работников цехов, служб, участков и других подразделений связи, непосредственно занятых эксплуатационно-техническим обслуживанием средств связи или предоставлением услуг связи.

Согласно настоящему Положению, работникам, непосредственно связанным с обслуживанием населения, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) может устанавливаться разделенный на части рабочий день в соответствии со статьей 105 Трудового кодекса РФ.

В организациях связи, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еже-

недельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени за периоды от одного до трех месяцев с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Что касается порядка введения суммированного учета рабочего времени, то он устанавливается правилами внутреннего распорядка организации.

Помимо привлечения к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ, применение сверхурочных работ в организациях связи допускается в следующих случаях:

а) при производстве неотложных работ по ликвидации аварий на линиях связи и станционном оборудовании;

б) при производстве работ по перевозке и доставке почты и периодической печати в случаях опоздания железнодорожного, воздушного, морского, речного и автомобильного транспорта или несвоевременной подачи периодической печати издательствами;

в) при обработке повышенного телефонного, телеграфного и почтового обменов накануне праздничных дней (1, 2 и 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 2 и 9 мая, 12 июня, 7 ноября и 12 декабря);

г) при обработке заказов на периодическую печать в период подписной кампании;

д) при внеплановой доставке пенсий.

Согласно ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочным работам в указанных исключительных случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, а их оплата производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Для работающих посменно составляются графики сменности (не менее чем на месяц). Составляя графики сменности, работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников, а после их составления обязан довести графики сменности до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие.

На работодателе лежит обязанность обеспечить отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Вызов работников на место выполнения работы вне их рабочего времени или вне графиков сменности, а также в установленные дни отдыха или в нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях и с письменного согласия работников:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дельнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях, в том числе для замены заболевшего работника, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации связи.

При непрерывной круглосуточной работе средств связи продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Для работников, которые работают посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

ВОЗМОЖНО ЛИ В ПОРЯДКЕ ИСКЛЮЧЕНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЕ К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ, А ТАКЖЕ РАБОТЕ В ВЫХОДНЫЕ ДНИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ?

Крупнов Н.В., г. Самара

Статья 268 Трудового Кодекса РФ запрещает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет. Данный запрет действует, даже если они дали свое согласие на такой режим работы. Исключение предусмотрено ст. 268 только для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений и профессиональных спортсменов, на которых указанные запрещения не распространяются. Эти категории работников должны быть включены в специальный перечень, утверждаемый Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

До утверждения специального перечня профессий направлять несовершеннолетних в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни неправомерно.

КАКИМ ОБРАЗОМ РАБОТНИКУ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНО НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И В ЧЕМ ОТЛИЧИЕ ТЕРМИНА "НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ" ОТ ТЕРМИНА "НЕПОЛНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ"?

Воронина С.В., г. Курск

В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ по соглашению между работником и работодателем может быть установлено неполное рабочее время, т.е. работа неполный рабочий день или работа неполную рабочую неделю. Так, режим работы по соглашению сторон может быть установлен как при приеме на работу, так и впоследствии.

При неполном рабочем дне уменьшается количество часов работы в день по сравнению с тем, что установлено в данной организации распорядком или графиком для этой категории работников (не 8, а 6 часов).

При неполной рабочей неделе устанавливается меньшее количество рабочих дней в неделю (не 5 или 6, а 3 или 4 дня).

По соглашению сторон работнику может быть установлена неполная рабочая неделя с неполным рабочим днем (например, 3 рабочих дня в неделю с 4-часовым рабочим днем).

При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени, а при сдельной оплате - в зависимости от выработки данного работника (ч. 2 ст. 93 ТК).

Законодательство не ограничивает круг лиц, в отношении которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени. Однако в ряде случаев работодатель обязан устанавливать по просьбе работника неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Кроме этих категорий лиц работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе инвалида, если такой режим необходим ему в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, которая обязательна для исполнения всеми организациями независимо от их организационно-правовых форм.

Отказ работодателя удовлетворить такую просьбу работника может быть обжалован в органы по рассмотрению трудовых споров.

Необходимо также иметь в виду, что в трудовых книжках отметка о работе с неполным рабочим временем не делается.

Неполное рабочее время может быть установлено не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя.

В соответствии с ч. 5 ст. 73 ТК РФ работодатель в случае, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников, вправе, с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации, вводить режим неполного рабочего времени, но только на срок, не превышающий 6 месяцев.

Режим неполного рабочего времени не влияет на продолжительность основного ежегодного отпуска, на исчисление стажа, на объем гарантированных трудовым законодательством прав работника. Вместе с тем следует знать, что дополнительный отпуск, который предоставляется в связи с выполняемой работой, будет дан работнику пропорционально отработанному времени.

Отпуска работникам с неполным рабочим временем также будут оплачены в меньшем размере, чем работникам, имеющим нормальную продолжительность рабочего времени, ибо средний заработок за время отпуска исчисляется из получаемой заработной платы, а она выплачивается работникам с неполным рабочим временем пропорционально отработанному времени, следовательно, в меньшем, чем полностью отработавшим норматив рабочего времени работникам, размере.

КАКОВ ОБЩИЙ РАЗМЕР ВСЕХ УДЕРЖАНИЙ ПРИ КАЖДОЙ ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И НА КАКИЕ ДЕНЕЖНЫЕ СУММЫ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ИМЕЕТ ПРАВА ОБРАЩАТЬ ВЗЫСКАНИЕ?

Новикова В.С., г. Рязань

Согласно ст. 138 Трудового кодекса РФ общий размер всех удержаний из заработной платы работника, производимых работодателем, не могут превышать 20 процентов, а в случаях, которые предусмотрены федеральными законами, - 50 процентов заработной платы. (См. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. "Об исполнительном производстве".)

В соответствии с ч. 4 ст. 138 взыскание не может быть обращено на денежные суммы, выплачиваемые:

- ▲ для возмещения вреда, причиненного здоровью, а также для возмещения вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;
- ▲ лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей или членами их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;
- ▲ для поддержки семьи в связи с рождением ребенка, многодетным матерям, одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери;
- ▲ на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей, пенсионерам и инвалидам 1 группы по уходу за ними, потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью, по алиментным обязательствам;
- ▲ за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастроф, аварий на АЭС и в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации;
- ▲ для оказания поддержки в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака по решениям организаций за счет собственных средств;
- ▲ на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

Данный перечень видов выплат, на которые не могут быть обращены взыскания, установлены статьей 69 Федерального закона от 21.07.1997 г. ¹ 119-ФЗ "Об исполнительном производстве".

НА НАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ ЗАКРЫЛИ СТОЛОВУЮ, В КОТОРОЙ ПИТАЛОСЬ БОЛЬШИНСТВО РАБОТНИКОВ. ОТКРЫВАТЬ ВНОВЬ СТОЛОВУЮ РУКОВОДСТВО ОТКАЗАЛОСЬ, И ВОТ ПОЧТИ ГОД, КАК ПРИХОДИТСЯ ПИТАТЬСЯ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕГО ДНЯ ДОМАШНИМИ БУТЕРБРОДАМИ. КАКИЕ ПРАВА ИМЕЮТ РАБОТНИКИ ДЛЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ НОРМАЛЬНОГО ПИТАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ?

Седова Н.В., г. Челябинск

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан "обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей".

При заключении коллективного договора между работниками и работодателем в лице их представителей, в соответствии со ст. 41 ТК РФ, необходимо включить в содержание коллективного договора, наряду с другим пунктами по улучшению условий труда в организации, специально пункт об открытии столовой для работников с указанием конкретного срока и ответственных за выполнение этого обязательства лиц.

Во многих странах за рубежом уже давно установили, что полноценное питание значительно повышает производительность труда, а значит, влияет на прибыль. В этих странах разработана специальная система "чеки-питание".

Имея такие чеки, работники могут питаться как у себя на предприятии, так и в общепите.

Во Франции, например, такая система "чеки-питание" действует с 1967 года. Ею охвачено более двух миллионов работников, и такие чеки используются в 140 тысячах ресторанов и кафетериев.

В настоящее время введением подобной системы в Российской Федерации занимается Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

В Ч. 4 СТАТЬИ 70 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ ДАН ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ ЛИЦ, КОТОРЫМ НЕ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ. СЛЕДУЕТ ЛИ ПОНИМАТЬ РЕДАКЦИЮ ПЯТОГО АБЗАЦА ЧАСТИ 4 СТАТЬИ 70 ТАК, ЧТО НЕ УСТАНОВЛЕНО ВРЕМЯ ДЕЙСТВИЯ ДАННОГО ПОЛОЖЕНИЯ, Т.Е. ЛИЦАМ, ОКОНЧИВШИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОСТУПИВШИМ ВПЕРВЫЕ НА РАБОТУ ПО ПОЛУЧЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ, ДАЖЕ ЧЕРЕЗ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ ПО ОКОНЧАНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НЕ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ?

Волков М.Н., г. Казань

Действительно, часть 4 ст. 70 ТК РФ определяет только категорию лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу, и, в частности, выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования испытательный срок не устанавливается в том случае, если они поступают впервые и если эта работа по специальности, полученной ими в образовательном учреждении.

Постановлением Государственной Думы Федерального собрания РФ от 20 июня 2003 г. º 4253-III ГД в первом чтении принят проект Федерального закона º 329663-3 "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

В соответствии с этим проектом предполагается внести существенные уточнения и дополнения в часть 4 ст. 70 Трудового кодекса, а именно, изложить абзац пятый в следующей редакции: "…испытание не устанавливается для лиц, окончивших **имеющие государственную аккредитацию** образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности **в течение года со дня окончания учебного заведения**".

КАКОВЫ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ НОРМЫ И УСЛОВИЯ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ МОЛОКА РАБОТНИКАМ, КОТОРЫЕ ЗАНЯТЫ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА?

Комарова М.Д., г. Пенза

31 марта 2003 г. постановлением ¹ 13 Министерство труда и социального развития РФ утвердило нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Согласно ст. 222 Трудового кодекса РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

В соответствии с Приложением к постановлению Минтруда России от 31 марта 2003 г. ¹ 13:

1. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

2. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждаемым Министерством здравоохранения Российской Федерации.

3. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденными в установленном порядке.

4. Не допускается замена молока денежной компенсацией, замена его другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, перечень которых согласован с Министерством здравоохранения Российской Федерации, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом.

5. Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи

с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

6. При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

7. Все остальные вопросы, которые могут быть связаны с бесплатной выдачей молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателями самостоятельно.

ПРАВОМЕРНО ЛИ ПРИ РАСЧЕТЕ ОПЛАТЫ БОЛЬНИЧНОГО ЛИСТА ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ ВКЛЮЧЕНИЕ В УЧИТЫВАЕМУЮ СУММУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПОЛУТОРНОЙ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПОЛУЧАЕМОЙ РАБОТНИКОМ, РАБОТАЮЩИМ В ДАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЕЩЕ И ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ?

Орлова М.Д.,
г. Орел

Расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности производится в настоящее время в соответствии с "Основными условиями обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию", утвержденными постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 23 февраля 1984 года № 191 (в редакции изменений и дополнений), а также "Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию", утвержденным постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 года № 13-6 (в редакции изменений и дополнений).

Правомерность применения перечисленных выше нормативных актов после введения в действие Трудового кодекса РФ подтверждена письмом ФСС РФ от 5 мая 2003 года № 02-18/05-2788 "О Положении об особенностях исчисления средней заработной платы".

Согласно пункту 68 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию в фактическом заработке, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, учитываются все виды заработной платы, на которые по действующим правилам начисляются взносы на социальное страхование, включая доплаты за совмещение профессий (должностей), в том числе выполняемые в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) обязанности временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличения объема работы, а также доплаты за руководство бригадой, производственной практикой, обучение учеников на производстве.

В сумму заработка, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, не включаются: заработная плата за работу, произведенную в сверхурочное время, включая и доплату за эту работу, а также оплата за работу по совместительству как на другом предприятии, так и по месту основной работы, доплата за работу, не входящую в обязанности рабочего или служащего по основной работе.

Не включение в перечень учитываемых выплат оплаты за работу по совместительству подтверждено решением Верховного Суда РФ от 27 ноября 2002 года № 2 КПИ 02-1362.

Из этого положения исключение в настоящее время составляют только работники, не получающие по основной штатной работе полного должного оклада, а также учителя, преподаватели и воспитатели, работающие в школах, средних специальных, профессионально-технических и других учебных заведениях.

Следовательно, в тех случаях, когда вопрос решается не в отношении педагогических работников, расчет пособия, исходя из 1,5 ставки заработной платы работника, будет не правомерным.

Учитывая пожелания работников отделов подготовки и переподготовки кадров предприятий, в целях оказания практической помощи организациям всех форм собственности, редколлегия публикует Методические рекомендации по организации внутрипроизводственного обучения персонала с приложениями к ним, а также два Типовых ученических договора и два Положения: об отделе профессионального развития персонала и о подготовке персонала акционерного общества.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Методические рекомендации подготовлены в соответствии с планом мероприятий Минтруда России по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительства Российской Федерации на 2002–2004 годы. При разработке Методических рекомендаций учтены основные положения международных стандартов ISO/DIS 1001:98 и ISO/CD2 9004:2000, в части требований к компетенции персонала и организации профессионального обучения, основные положения Программы социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2003–2005 годы), утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2003 г. № 1163-р и Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ, введенного в действие с 1 февраля 2002 г.

Методические рекомендации по организации внутрипроизводственного обучения (далее – Методические рекомендации) подготовлены в целях оказания помощи организациям всех организационно-правовых форм и форм собственности в проведении работы по организации внутрипроизводственного обучения персонала на производстве, более эффективному использованию кадрового потенциала организаций.

Организация внутрипроизводственного обучения персонала есть комплекс социально-экономических, организационно-хозяйственных, нормативно-правовых и других мероприятий, увязанных по ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на формирование благоприятных условий для внутрипроизводственного обучения персонала в организациях, повышение инвестиционной привлекательности организаций и их конкурентоспособности, а также социальную поддержку высвобождаемых работников.

Разработка и проведение внутрипроизводственного обучения предполагает консолидацию усилий работодателей, профессиональных союзов, органов местного самоуправления и самих работников в целях повышения компетентности персонала и их квалификационного уровня.

Результатом этого должна быть разработка планов (программ) внутрипроизводственного обучения, то есть обеспечение работников соответствующими знаниями, вместе с навыками и опытом, ведущим к компетенции.

Планы обучения должны включать:

- задачи обучения;
- обучающие программы и методы;
- необходимые ресурсы обучения;
- определение необходимой поддержки;
- оценку обучения в границах увеличенной компетенции людей.

Планы внутрипроизводственного обучения могут быть долгосрочными, среднесрочными и краткосрочными. В условиях нестабильности экономики целесообразно ориентироваться на разработку среднесрочных программ (2–3 года) с ежегодной их корректировкой и учетом итогов реализации программных мероприятий за прошедший год.

При разработке плана следует придерживаться ряда важнейших принципов:

- комплексного подхода к решению проблем внутрипроизводственного обучения персонала и регулирования рынка труда, который предусматривает учет всех факторов (экономических, социальных, демографических и других), способствующих наиболее эффективному и полному использованию работников по полученной квалификации, обеспечению выпуска высококачественной и конкурентоспособной продукции и оказанию качественных услуг;
- приоритета активных действий в управлении персоналом и его внутрипроизводственном обучении, улучшение условий и оплаты труда работников, совершенствование кадрового потенциала организаций;
- эффективного использования всех средств, в том числе финансовых, направляемых на разработку и реализацию планов внутрипроизводственного обучения, и минимизации всех затрат, связанных с профессиональным обучением.

II. ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПЛАНА ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Разработка плана осуществляется по следующим этапам:

1. Принятие решения о разработке плана.
2. Разработка плана.
3. Согласование плана.
4. Утверждение плана.
5. Управление реализацией плана.
6. Контроль за ходом выполнения плана и оценка результатов обучения.

1. Принятие решение о разработке плана.

Для разработки плана принимается решение руководства организации, в котором определяются сроки разработки плана и состав рабочей группы по его подготовке. В состав рабочей группы целесообразно включать руководителей основных подразделений, представителей объединений профсоюзов и служб управления персоналом (кадровых органов).

2. Разработка плана.

Данный этап является основным и включает определение потребности во внутрипроизводственном обучении, целей и задач внутрипроизводственного обучения, содержания плана, его основных разделов, составление перечня статистических материалов, необходимых для подготовки плана, их сбор, анализ и обобщение, подготовку проекта плана, который должен содержать ожидаемые конечные результаты его реализации. При определении цели и задач плана внутрипроизводственного обучения целесообразно руководствоваться федеральными нормативными правовыми актами по профессиональному обучению персонала.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Согласование плана.

На данном этапе проект плана следует рассмотреть на заседании рабочей группы по его разработке и согласовать с соответствующими структурными подразделениями организации и представителями профсоюзов.

После внесения необходимых изменений и дополнений окончательный вариант проекта плана направляется на согласование заместителям руководителя организации.

4. Утверждение плана.

Проект плана, согласованный с заместителями руководителя организации, утверждается руководителем организации.

После утверждения плана служба управлением персонала (кадровый орган) и представители профсоюзов организуют работу по его реализации.

5. Управление реализацией плана.

Управление реализацией плана осуществляется службой управления персоналом (кадровым органом).

Управление реализацией плана включает текущую работу по обеспечению координации деятельности соисполнителей плана, внесению корректировок в мероприятия в соответствии с изменениями экономической и социальной ситуации в организации.

В целях организации работы по реализации плана рекомендуется издать приказ по организации о мерах по реализации плана, в котором определяются ответственные исполнители за выполнение каждого пункта плана, сроки и порядок представления информации о ходе его реализации.

6. Контроль за ходом выполнения плана и оценка результатов обучения.

Контроль за ходом выполнения плана осуществляет служба управлением персонала (кадровый орган), а также представители профсоюзов. Главная цель контроля состоит в том, чтобы гарантировать то, что процесс обучения, как часть системы качества организации, управляется и реализован правильно. Это необходимо для обеспечения объективного подтверждения того, что процесс эффективен и отвечает требованиям организации к обучению.

III. ПОДГОТОВКА ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ ПЛАНА

Разработку плана целесообразно проводить в соответствии с рекомендуемым порядком, предусмотренным приложением [1] 1 к Методическим рекомендациям.

1. Анализ ситуации в профессионально-квалификационном аспекте.

Это исходный этап аналитической работы по подготовке плана. Его цель – определить, какие изменения произошли в организации в профессионально-квалификационном аспекте и какова потребность во внутрипроизводственном обучении.

Определение перспективных запросов организации, связанных со стратегическим и оперативным планированием, а также с требуемым уровнем компетентности является наиболее важным элементом и зависит от:

- изменения организационного или технического плана, которые влияют на рабочий процесс или характер продукции, производимой организацией;
- данных, полученных в процессе предыдущего обучения;
- оценки компетентности работников для выполнения определенных задач;
- текучесть кадров или сезонные колебания, требующие привлечения временного персонала;
- индивидуальные запросы работников, определяющие служебные перспективы, которые могут способствовать целям организации;
- претензии со стороны заказчиков и партнеров к качеству продукции;
- нормативные правовые акты, стандарты, воздействующие на организацию, ее деятельность и ресурсы.

Необходимо располагать систематизированной информацией по внутрипроизводственному обучению персонала за весь прошедший период. Наличие такой информации позволит выявить, в какой мере сложившееся положение с квалификацией персонала организации связано с социальными процессами в экономическом развитии организации, а в какой – отражает специфику текущего момента.

Сбор, обобщение и анализ статистических данных проводится в части:

а) анализа изменения численности квалифицированных работников и объемов выпускаемой продукции в организации (приложение [1] 2 к Методическим рекомендациям), распределение работников по профессиональным группам и полу (приложение [1] 3 к Методическим рекомендациям), распределение работников по профессионально-квалификационным и возрастным группам (приложение [1] 4 к Методическим рекомендациям), уровню профессионального обучения работников (приложение [1] 5 к Методическим рекомендациям), а также движение работников (приложение [1] 6 к Методическим рекомендациям);

б) изменения профессионально-квалификационной структуры работников. Для проведения анализа изменений профессионально-квалификационной структуры работников необходимо собрать и обработать имеющиеся статистические данные, характеризующие работников в организации по профессиям рабочих и должностям служащих за последние 3–5 лет.

Сбор, обобщение и анализ статистических данных позволяет получить аналитические данные, характеризующие:

- ❖ происшедшие изменения в профессионально-квалификационном аспекте работников в организации;
- ❖ тенденции формирования кадрового потенциала организации за анализируемые годы. К положительным тенденциям следует отнести, например, рост доли специалистов и сокращение удельного веса профессиональных групп, объединяющих мало- и неквалифицированных рабочих; к негативным – обратную тенденцию. К положительным тенденциям относится также рост численности и доли служащих – персонала по подготовке и обработке социальной и экономической информации, так как они во все больших масштабах выполняют те функции, которые традиционно исполнялись специалистами, и делают это за существенно меньшую зарплату. Если сокращение численности работников происходит в кризисных условиях, то тогда параллельный рост численности специалистов не является безоговорочно положительной тенденцией, а только доказывают меньшую зависимость более сложного труда, как от кризис-

ных явлений, так и от конъюнктурных экономических колебаний.

Анализ статистических данных, содержащих (приложения ¹ ¹ 3–4 к Методическим рекомендациям) информацию о распределении работников по занятиям, возрасту и полу (приложение ¹ ¹ 3–4 к Методическим рекомендациям), позволяет отслеживать развитие прогрессивных или регрессивных процессов в возрастных группах работников организации и прогнозировать перемещение работников по различным профессионально-квалификационным группам.

Эти перемещения зависят во многом от демографической ситуации, сложившейся в конкретной организации, от уровня оплаты труда, а также от условий труда и технической оснащенности. Более "молодая" возрастная структура занятых предпочтительнее "старой" в связи с тем, что представители молодых возрастов имеют, как правило, более высокую профессиональную подготовку. Располагая данными о реальной численности выходящих на пенсию лиц, достигших пенсионного возраста, можно рассчитать коэффициент реального выхода на пенсию, который определяется путем деления доли лиц, достигших пенсионного возраста и вышедших на пенсию, на численность лиц, достигших пенсионного возраста, который будет использован при прогнозировании численности потоков замещения работников различных профессионально-квалификационных групп и форм их профессионального обучения.

Целесообразно проанализировать статистические данные о численности работников, прошедших профессиональное обучение (приложение ¹ 5 к Методическим рекомендациям) за последние три года, а также периодичность повышения квалификации.

Следует также проанализировать роль системы внутрипроизводственного обучения в развитии качества рабочей силы;

в) сравнительного сопоставления динамики производства и занятых в нем высококвалифицированных работников, прошедших внутрипроизводственное обучение, которое проводится на основе сбора статистических данных об изменении по годам объема производства (основной деятельности) и среднесписочной численности работников, занятых в производстве и прошедших внутрипроизводственное обучение (основной деятельности), а также относительного изменения (в %) соответствующих показателей по годам (приложение ¹ 2 к Методическим рекомендациям).

Необходимо оценить, в какой мере итоговая динамика численности основного персонала, прошедшего внутрипроизводственное обучение, соответствует динамике объема производства (основной деятельности). При этом следует учитывать специфику связи различных категорий персонала с выпуском продукции, проведением организационно-технических мероприятий по снижению трудоемкости продукции и введением технологических новшеств, позволяющих снизить удельную трудоемкость.

Если в организации продолжают сохраняться значительные масштабы непрофильной деятельности (собственное жилищно-коммунальное хозяйство, организации сферы культуры и отдыха, медицинского обслуживания, дошкольного воспитания и профессионального образования и др.), соответствующие виды деятельности подлежат самостоятельному анализу.

Целесообразно также рассмотреть, произошла ли диверсификация производства в организации и роль в ней квалифицированного персонала;

г) формирования и удовлетворения текущего спроса структурных подразделений организации на квалифицированную рабочую силу. Целесообразно начать с анализа движения работников, прошедших профессиональное обучение, изменения соотношения принятых и выбывших квалифицированных работников по годам (приложение ¹ 6 к Методическим рекомендациям). Используя статистические данные о приеме и выбытии работников по профессиональной непригодности необходимо определить потребность в квалифицированной рабочей силе на прогнозируемый период (приложение ¹ 7 к Методическим рекомендациям).

При анализе спроса структурных подразделений организации на квалифицированную рабочую силу необходимо проанализировать изменения количества незаполненных вакансий, долю незаполненных вакансий в текущем спросе на квалифицированную рабочую силу (вакансии по состоянию на конец года по отношению к сумме работников, принятых в течение года, и количество вакансий на конец года, в %).

Указанные выше показатели и предлагаемые на их основе расчеты позволят получить общую характеристику потребности структурных подразделений организации в квалифицированной рабочей силе, необходимости проведения внутрипроизводственного обучения, степень соответствия профессионально-квалификационных характеристик задачам и функциям организации;

д) принимаемых в организации мерах по внутрипроизводственному обучению персонала на производстве. При подготовке этого раздела необходимо проанализировать выполнение нормативных документов по профессиональному обучению различных категорий работников, отраслевых тарифных соглашений, сохранению и развитию кадрового потенциала, улучшению условий и оплаты труда.

2. Прогноз потребности в квалифицированной рабочей силе.

Потребность в квалифицированной рабочей силе и источники ее обеспечения на прогнозируемый период определяются на основе объемов выпуска продукции и решения задачи эффективного использования рабочей силы.

В результате прогноза определяется изменение численности работающих в организации и по основным профессиональным группам.

При прогнозировании спроса на квалифицированную рабочую силу используются следующие материалы:

- программы социально-экономического развития организации на прогнозируемый период;
- статистическая отчетность по труду.

Потребность в квалифицированной рабочей силе определяется исходя из изменения численности работников на прогнозируемый период с учетом выбытия существующих рабочих мест или ввода новых, а также потребности в работниках на замену выбывающих из организаций региона в связи с выходом на пенсию, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, потерей трудоспособности, естественной убылью и т.д. (приложение ¹ 7 к Методическим рекомендациям).

На основании данных материалов проводится расчет дополнительной потребности в работниках по следующей формуле:

$$ΔП = Ч_б + Δ_{пн} + Δ_{пт} + Δ_{пз} + Δ_{пу} - Ч_в,$$

где: ΔП – дополнительная потребность в работниках на прогнозируемый период;

$Ч_б$ – численность работников в базовом периоде;

$Δ_{пн}$ – дополнительная потребность в работниках на вновь вводимые рабочие места;

$Δ_{пт}$ – дополнительная потребность в работниках на замену выбывающих по причине текучести кадров;

$Δ_{пз}$ – дополнительная потребность в работниках на замену выбывающих в связи с уходом на пенсию, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением на учебу на дневные отделения образовательных учреждений и др. причинам, предусмотренным законом;

$Δ_{пу}$ – дополнительная потребность в работниках, выбывающих по причине получения инвалидности и естественной убыли;

$Ч_в$ – численность работников, предусмотренных к высвобождению в прогнозируемом периоде.

После определения общего спроса на рабочую силу проводится прогноз изменения численности работников в организации по укрупненным профессиональным группам, который необходимо для расчета потребности организации в квалифицированных кадрах, а также для определения профессионального состава высвобождаемых работников для решения вопроса о возможности их трудоустройства в организациях региона или в других сферах деятельности.

Прогнозирование изменений в профессионально-квалификационной структуре работников осуществляется по укрупненным профессионально-квалификационным группам в соответствии с Единым перечнем профессий рабочих и должностей служащих.

При прогнозировании численности работников в профессионально-квалификационном разрезе могут применяться два подхода:

1) Нормативный. Его применение целесообразно в тех сферах деятельности (здравоохранение, образование, транспорт и другие), где практикуется нормативный подход к определению количественной потребности в работниках различных (или основных) профессионально-квалификационных групп и где имеется отраслевая отчетность по численности работников в профессиональном разрезе. Например, в образовании – это численность учащихся в общеобразовательных и учебных заведениях профессионального образования, здравоохранении – количество коек в больницах или численность населения (или его отдельных групп) для определения численности работников амбулаторно-поликлинической системы.
2) С использованием метода экстраполяции, который целесообразно применять в организациях производственной сферы, где отсутствуют жесткие нормативы, определяющие профессионально-квалификационную структуру занятых. Кроме того, в организациях производственной сферы во многом утрачена централизованная система информационно-статистического обеспечения, что затрудняет прогнозно-аналитическую деятельность.

При прогнозировании профессионально-квалификационного состава работников в организациях производственной сферы необходимы сведения о распределении работников по профессиональным группам, полу и возрасту.

Прогноз осуществляется с применением следующей формулы:

$$X = У \times T_{n-1},$$

где

X – прогнозируемая численность работников определенной профессионально-квалификационной группы;

У – численность работников данной профессионально-квалификационной группы базового года;

T – среднегодовой темп роста (снижения);

n – прогнозируемый период.

Применение данной формулы, как показали исследования динамики численности работников организаций различных профессионально-квалификационных групп работников, вполне приемлемо в связи с тем, что в последние годы показатели их роста или сокращения стабилизировались. При расчете прогнозируемой численности работников определенной профессионально-квалификационной группы необходимо умножить численность ее работников в базовом году на величину среднегодового темпа роста (снижения) занятости в этой профессионально-квалификационной группе. При этом делается допущение, что темпы изменения численности работников в прогнозируемых профессионально-квалификационных группах не будут претерпевать в период планирования серьезных изменений.

После проведения прогнозного расчета численности работников по профессионально-квалификационным группам необходимо определить дополнительную потребность в квалифицированных работниках по этим группам, которая рассчитывается аналогично расчету дополнительной потребности по общей численности работников.

Дополнительная потребность по общей численности квалифицированных работников должна соответствовать сумме дополнительной потребности в работниках по каждой профессионально-квалификационной группе.

3. Определение ключевых проблем в сфере внутрипроизводственного обучения персонала в организациях с учетом прогноза возможных сдвигов в ближайшие два-три года. Для выявления проблем необходимо:

- ❖ оценить, насколько и в каком направлении изменилось количественно и качественно (т.е. в профессионально-квалификационном аспекте) использование трудового потенциала региона и сделать вывод о его соответствии задачам подъема экономики;
- ❖ оценить роль системы внутрипроизводственного обучения персонала в современном состоянии трудового потенциала;
- ❖ заострить внимание на качестве рабочей силы в организации и ее роли в экономической стабилизации;
- ❖ оценить состояние социального партнерства и его влияние на качество рабочей среды и развитие трудового потенциала;
- ❖ проанализировать эффективность принимаемых в организации мер по повышению качества и более эффективному использованию рабочей силы.

Необходимо также проанализировать:

- ❑ изменение общей потребности организации в рабочей силе;
- ❑ изменение сложившейся тенденции в профессионально-квалификационном составе работников;
- ❑ какие профессиональные группы и какие специалисты окажутся под угрозой увольнения, появятся ли среди них новые;
- ❑ каковы перспективы сохранения занятости молодежи, окончивших профессиональные учебные заведения (ПТУ, ССУЗы и ВУЗы) по сугубо региональным специальностям.

4. Определение целей и задач внутрипроизводственного обучения.

Цели и задачи плана должны определяться исходя из целей и задач организации, отраженных в действующих отраслевых тарифных соглашениях.

В прогнозируемом периоде содержание плана должно ориентироваться на единую цель – обеспечение потребности организации в высококвалифицированных работниках, инвестиционной привлекательности организаций, сочетая в ней текущие и долговременные интересы организации в использовании имеющегося трудового потенциала и его преобразовании.

Но эта единая цель, сформулированная в общем виде, должна быть конкретизирована для каждой группы персонала организации исходя из их специфики, существующих проблем, ожидаемых в ближайшие годы изменений в использовании производственного потенциала и рабочей силы. Применительно к текущей ситуации при такой конкретизации единой цели необходимо отразить стремление организации следовать курсу на эффективное использование квалифицированной рабочей силы, но в сочетании с максимально возможным сохранением трудового потенциала.

Далее на фоне поставленной цели рассматриваются выявленные ранее ключевые для организации проблемы качества рабочей силы. Это позволит составить перечень основных задач, которые необходимо решить в ближайшие годы.

Эти задачи касаются:

- поиска путей повышения качества рабочей силы;
- масштабов сокращения неэффективных рабочих мест с позиции повышения эффективности производства (основной деятельности);
- возможностей диверсификации производства (основной деятельности) с целью использования высвобождаемых работников;
- улучшения рабочей среды;
- усиления связей с профессиональными учебными заведениями, готовящими кадры по основным специальностям;
- совершенствования внутрипроизводственной системы профессионального обучения;
- создания благоприятных условий для повышения профессионального уровня работников за счет повышения мотивации труда, стимулирования трудовой активности работников.

5. Определение основных направлений внутрипроизводственного обучения персонала.

Цель данного этапа – разработать конкретные направления действий по реализации поставленных в плане задач.

Это означает, что сам перечень основных направлений плана зависит от того, какие конкретные задачи поставлены. В общем виде его можно представить следующим образом:

- совершенствование методической базы внутрипроизводственного обучения персонала в организации (повышение качества рабочей силы и т.д.);
- создание и сохранение рабочих мест для высококвалифицированных работников;
- развитие социального партнерства в организации;
- повышение качества и эффективности использования рабочей силы;
- диверсификация производства (основной деятельности) как источника новых рабочих мест;
- улучшение рабочей среды и условий труда в организации;
- содействие повышению квалификации работников и их профессиональному росту;
- развитие внутрифирменного рынка труда;
- расширение взаимодействия организаций с территориальными органами Минтруда России по вопросам занятости населения.

6. Разработка основных мероприятий плана

В этом разделе плана каждое из выработанных направлений реализуется в конкретных мероприятиях с указанием основных исполнителей, источников финансирования и сроков исполнения. В схематичном виде оно представлено в приложении ¹ 10 к Методическим рекомендациям.

При подготовке перечня мероприятий плана следует проанализировать все имеющиеся в организации программы по другим направлениям на предмет извлечения из них мероприятий (при необходимости с определенной корректировкой), реализация которых может повлиять на качество рабочей силы.

7. Ресурсное обеспечение внутрипроизводственного обучения персонала.

Рекомендуется следующий порядок работы по данному разделу плана:

- определяются необходимые затраты на реализацию конкретных мер по каждому направлению плана;
- устанавливаются возможные источники их финансирования;
- намечаемые расходы согласовываются с возможностями их финансирования в данном объеме из принятых к использованию конкретных источников.

Основной источник финансирования – это средства организации. Их изыскание должно сопровождаться активным поиском дополнительных источников в виде частных вложений, включая иностранные, средств отдельных фондов и др.

Также, при возможности, могут привлекаться средства федерального и региональных бюджетов, выделяемых на социально-экономическое развитие экономики, отдельных организаций, поддержание занятости населения.

В итоге составляется сводная таблица (приложение º 9 Методических рекомендаций), позволяющая структурировать источники финансирования внутрипроизводственного обучения персонала по статьям расходов.

8. Оценка ожидаемой эффективности от внутрипроизводственного обучения.

Методологические подходы к оценке ожидаемой эффективности от внутрипроизводственного обучения базируются на его целевых установках и задачах, которые предполагается решать в организации путем реализации плана.

На первом этапе следует оценить соответствие содержания плана его целевым установкам. Если окажется, что поставленная ранее та или иная задача плана не подкреплена конкретными мерами, то следует либо исключить ее из плана, либо еще раз вернуться к проработке конкретных мер, направленных на реализацию данной задачи.

Следующий этап – оценка результативности плана.

Центральный пункт этой оценки – сравнение объема производства (основной деятельности), численности обученных, затрат на внутрипроизводственное обучение и объема прироста валового внутреннего продукта (ВВП), ожидаемых по итогам выполнения плана, с соответствующими показателями прогноза, сделанного на начальном этапе работы. Важно показать, насколько за счет намечаемых планом мероприятий и в результате диверсификации производства может возрасти выпуск продукции.

Далее следует оценить следующие показатели:

- изменение профессионально-квалификационной структуры кадров за счет дополнительного улучшения производственной среды, расширения масштабов и повышения эффективности внутрипроизводственного обучения;
- сокращение высвобождения персонала ввиду расширения внутрипроизводственного обучения.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО КОНТРОЛЮ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПЛАНА

Основная работа по контролю за реализацией плана возлагается на службы управлением персонала (кадровый орган).

Механизм контроля заключается в следующем:

- - подготовка ежегодных отчетов о ходе выполнения основных направлений плана, степени соответствия полученных результатов ожидаемому эффекту, израсходованных финансовых средствах; в зависимости от ситуации, сложившейся в организации, отчеты могут быть и полугодовыми;
- представление каждого такого отчета руководству организации и соответствующему объединению профсоюзов с целью совместного обсуждения и внесения по его итогам корректив в план;
- организация семинаров и рабочих совещаний с привлечением специалистов организации и представителей профсоюзных организаций. Цель этих семинаров и совещаний – обсудить текущую ситуацию в организации, ход выполнения плана, его влияние на обьемы ВВП, экономическую ситуацию в организации, а в итоге принять рекомендации по активизации работы всех ответственных исполнителей.

По окончании срока выполнения плана служба управлением персонала (кадровый орган) составляет завершающий отчет. В нем отмечается, что сделано, какие получены результаты, что сделать не удалось и по каким причинам. Дается окончательная оценка эффективности плана, выполняемая по той же схеме, что и ожидаемая оценка, представленная на стадии завершения составления самого плана.

Приложение ¹ 1

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Анализ ситуации в профессионально-квалификационном аспекте.
2. Прогноз потребности в квалифицированной рабочей силе.
3. Определение ключевых проблем в сфере внутрипроизводственного обучения.
4. Определение целей и задач внутрипроизводственного обучения персонала.
5. Определение основных направлений внутрипроизводственного обучения персонала.
6. Ресурсное обеспечение внутрипроизводственного обучения персонала.
7. Оценка ожидаемой эффективности от внутрипроизводственного обучения персонала.

Приложение ¹ 2

ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ И ОБЪЕМА ВЫПУСКАЕМОЙ ПРОДУКЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

	Численность квалифицированных работников (тыс. чел)				Изменение численности работников (в %)	Объем производства (тыс. руб.)				Изменение объемов производства (в %)
Всего по организации	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	2001-2004 гг.	2001 год	2002 год	2003 год	2004 год	
в том числе										
Производст-венная сфера										
Сфера услуг										

Приложение ¹ 3

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И ПОЛУ

Профессионально-квалификационные группы	Численность работников, чел.				
	Всего	в том числе			
		Мужчины		Женщины	
		чел.	в % к гр.2	чел.	в % к гр.2
Руководители					
Специалисты					
Рабочие					
Всего					

Примечание. Таблицы необходимо подготовить в абсолютных и относительных показателях (в %).

Приложение ¹ 4

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ И ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ

Профессионально-квалификационные группы	Всего	16-20 лет	21-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	61 год и старше
Всего							
в том числе: непосредственно на производстве:							
из них: - руководители - специалисты - рабочие							

Примечание. Аналогичные таблицы необходимо подготовить в абсолютных и относительных показателях (в %).

Приложение ¹ 5

Профессиональное обучение работников в организации

Профессионально квалификационные группы	Всего		Прошли профессиональное обучение							
			Первоначальное обучение		Прошли переподготовку		Освоили вторые профессии		Повысили квалификацию	
	чел.	%	чел.	в % к гр.2	чел.	в % к гр.2	чел.	в % к гр.2	чел.	в % к гр.2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Инженерно-технические работники										
Специалисты с высшим профессиональным образованием – всего										
в том числе: механики технологи техники										
2. Специалисты со средним профессиональным образованием – всего										
в том числе:										
Работники с начальным профессиональным образованием – всего										
в том числе: в промышленной сфере в сфере услуг										

Окончание табл.

Приложение № 6

ДВИЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ (тыс. чел.)

Приложение № 7

ПОТРЕБНОСТЬ В КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЕ И ИСТОЧНИКИ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРОГНОЗИРУЕМЫЙ ПЕРИОД

Приложение № 8

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОМУ ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

Наименование мероприятия	Основные исполнители	Срок исполнения	Средства
Совершенствование [illegible] методического обеспечение профессионального обучения			
Определение и анализ требований к обучению			
Разработка и планирование обучения			
Обеспечение и проведение обучения			
Оценка результатов обучения и модернизация обучения			
Улучшение рабочей среды и условий труда			

Приложение № 9

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В…………………...……..НА……..ГОДЫ

(наименование организации)

Статьи расходов	Объемы и источники финансирования				
	Органов местного самоуправления	Субъекта Российской Федерации	Федерального бюджета	Территориальных фондов	Другие источники
Расходы – всего					
в том числе:					
По отдельным направлениям и конкретным мероприятиям					

ТИПОВОЙ УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР НА ПЕРЕОБУЧЕНИЕ БЕЗ ОТРЫВА ОТ РАБОТЫ

г. ______________ "___"______200___г.

Организация ____

в лице руководителя ____

(фамилия, имя, отчество)

действующего на основании устава (учредительного договора, положения) организации ______________________,
с одной стороны, и работник ____,

(фамилия, имя, отчество)

направляемый на профессиональную подготовку по специальности ___________________

____

(указать, на какую конкретную профессию, специальность, квалификацию)

с другой стороны, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации о порядке заключения ученического договора, заключили договор о нижеследующем:

I. Предмет договора

Предметом договора являются отношения сторон, складывающиеся между работодателем и работником в связи с направлением работника на профессиональную подготовку.

II. Обязанности работодателя

Работодатель обязуется:

1. В период профессиональной подготовки работника ___________________________________

____

(указать – где)

с момента заключения настоящего договора оплатить стоимость его профессиональной подготовки в размере________-__________________рублей.

2. Предоставить работнику по завершении его профессиональной подготовки должность (работу) в соответствии с полученной им квалификацией (специальностью) и переоформлением трудового контракта.

3. Другие обязательства ____

____

(перечислить)

III. Обязанности работника

Работник обязуется:

1. Освоить программу профессиональной подготовки в соответствии с учебным планом.

2. Приступить к работе после окончания профессиональной подготовки и проработать в соответствии с полученной профессией (специальностью, квалификацией) по трудовому договору с работодателем в течение ____________________
(какого срока)

3. В случае невыполнения своих обязательств по договору, в том числе и в случае не выхода на работу после окончания профессиональной подготовки, по требованию работодателя возвратить полученную за время ученичества стипендию, а также возместить другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

IV. Срок ученичества

Срок профессиональной подготовки определяется с "___"_____________ 200__г. по "___"_____________200__г.

V. Размер оплаты в период ученичества

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

VI. Иные условия

1. ____

2. ____

VII. Ответственность сторон

Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств.

Работник освобождается от заключения трудового контракта по новой специальности с работодателем:

- при наличии медицинских противопоказаний в отношении предложенной работы;
- при наличии одного из родителей или супруга (супруги) – инвалида первой или второй группы, находящихся на попечении работника, если работа предоставляется не по месту постоянного места жительства родителей или супруга (супруги);
- при беременности или наличии ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент завершения профессиональной подготовки, если работа предоставляется вне места жительства семьи мужа (жены);
- если предлагаемая работа (должность) не соответствует уровню полученной им в ходе профессиональной подготовки квалификации.

VIII. Общие положения

1. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, из которых один хранится у работодателя, а другой – у работника.

2. Договор может быть изменен, расторгнут по письменному соглашению сторон.

3. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

4. Споры, возникающие при выполнении Договора, рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Работник:

____
(Фамилия, имя, отчество)

________________года рождения

Проживает по адресу: ________________________

____

____

Паспорт: серия___________ [1] _______________

Выдан "___"_________200____г.

____
(отделение милиции)

____
(подпись)

Организация:

Юридический адрес______________________________

____

____

[1] телефона______________________________

[1] факса________________________________

Банковские реквизиты_________________________

____

____

____

м.п. ________________________________
(подпись руководителя)

ТИПОВОЙ УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ С ЛИЦОМ, ИЩУЩИМ РАБОТУ

г. _______________ "___"___________200___г.

Организация____

в лице руководителя____
(фамилия, имя, отчество)

действующего на основании устава (учредительного договора, положения) организации__________________________,

с одной стороны, и гражданин____,
(фамилия, имя, отчество)

направляемый на профессиональную подготовку по специальности_____________________________________

____
(указать, на какую конкретную профессию, специальность, квалификацию)

с другой стороны, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации о порядке заключения ученического договора, заключили договор о нижеследующем:

I. Предмет договора

Предметом договора являются отношения сторон, складывающиеся между работодателем и гражданином в связи с направлением гражданина на профессиональную подготовку.

II. Обязанности работодателя

Работодатель обязуется:

1. В период профессиональной подготовки гражданина____

____

(указать – где)

с момента заключения настоящего договора оплатить стоимость его профессиональной подготовки в размере________-_________________рублей.

2. Предоставить гражданину по завершении его профессиональной подготовки работу в соответствии с полученной им специальностью и оформлением трудового контракта.

3. Другие обязательства ____

____

(перечислить)

III. Обязанности гражданина

Гражданин обязуется:

1. Освоить программу профессиональной подготовки в соответствии с учебным планом.

2. Приступить к работе после окончания профессиональной подготовки и проработать в соответствии с полученной профессией (специальностью, квалификацией) по трудовому договору с работодателем в течение ______________________

(какого срока)

3. В случае невыполнения своих обязательств по договору, в том числе и в случае не выхода на работу после окончания профессиональной подготовки, по требованию работодателя возвратить полученную за время ученичества стипендию, а также возместить другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

IV. Срок ученичества

Срок профессионального обучения определяется с "___"_____________ 200__г. по "___"_____________200__г.

V. Размер оплаты в период ученичества

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

VI. Иные условия

1. ____

2. ____

VII. Ответственность сторон

Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств.

Гражданин освобождается от заключения трудового контракта по новой специальности с работодателем:

- при наличии медицинских противопоказаний в отношении предложенной работы;
- при наличии одного из родителей или супруга (супруги) – инвалида первой или второй группы, находящихся на попечении гражданина, если работа предоставляется не по месту постоянного места жительства родителей или супруга (супруги);
- при беременности или наличии ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент завершения профессиональной подготовки, если работа предоставляется вне места жительства семьи мужа (жены);
- если предлагаемая работа (должность) не соответствует уровню полученной им в ходе профессиональной подготовки квалификации.

VIII. Общие положения

1. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, из которых один хранится у работодателя, а другой – у гражданина.

2. Договор может быть изменен, расторгнут по письменному соглашению сторон.

3. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

4. Споры, возникающие при выполнении Договора, рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Работник:

____

(Фамилия, имя, отчество)

__________________________года рождения

Проживает по адресу: ______________________________

____

____

Паспорт: серия____________[1] _________________

Выдан "___"_________200____г.

____

(отделение милиции)

____

(подпись)

Организация:

Юридический адрес_________________________________

____

____

[1] телефона_____________________________________

[1] факса____

Банковские реквизиты______________________________

____

____

____

м.п. ______________________________________

(подпись руководителя)

Утверждаю
Генеральный директор
акционерного общества
____
наименование АО
"___"________200__г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТДЕЛЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

1. Общие положения

1.1. Отдел профессионального развития персонала является структурным подразделением службы персонала, возглавляется начальником отдела, который назначается и освобождается от занимаемой должности генеральным директором по представлению заместителя генерального директора по персоналу, непосредственно подчиняется заместителю генерального директора по персоналу.

2. Задачи

2.1. Организация профессионального обучения развития персонала Общества на основе единой персонал-технологии, включающей подбор кадров, профессиональную адаптацию вновь принятых работников, организацию производственного обучения, повышения квалификации и переквалификации персонала, внутрифирменного обучения, стажировок, аттестацию и ротацию кадров, формирование кадрового резерва (резерва на выдвижение), отслеживание кадровой карьеры персонала, научно-информационное обеспечение работников, профориентационную работу в регионе.

3. Структура

3.1. Структуру и штаты отдела утверждает генеральный директор по представлению заместителя генерального директора по персоналу.

3.2. Распределение обязанностей между работниками отдела осуществляется начальником отдела в соответствии с настоящим положением и должностными инструкциями.

4. Функции

4.1. Разработка ежегодной Программы развития персонала на основе заявок структурных подразделений Общества и реализация мероприятий Программы в пределах своих полномочий.

4.2. Профессиональное развитие производственного персонала – обучение, переобучение, производственная аттестация и переаттестация персонала, повышение квалификации рабочих производственных подразделений Общества.

4.3. Профессиональное развитие административно-управленческого персонала – переобучение, повышение квалификации, организация стажировок, ротации, аттестации руководителей и специалистов, внутрифирменное обучение целевого назначения.

4.4. Подбор и профессиональная адаптация вновь принятых работников – ведение базы данных о специалистах региона, поиск кадров по заявкам руководителей структурных подразделений Общества (контакты с региональными службами занятости населения, организация и проведение конкурсных процедур, профессиональный подбор кадров), сотрудничество с профильными профессиональными учебными заведениями по подбору молодых специалистов; составление и реализация программы профессиональной адаптации вновь принятых работников, сопровождение трудоустроенных руководителей и специалистов в адаптационный период.

4.5. Организация производственной и преддипломной практики студентов высших и учащихся средних профессиональных учебных заведений, организация производственной практики учащихся образовательных учреждений начального профессионального образования.

4.6. Профессиональная ориентация старшеклассников и молодежи региона, перспективный кадровый подбор молодежи (кадрового резерва) для последующего трудоустройства в Общество.

4.7. Участие в разработке и контроле за исполнением коллективного договора в части возложенных на отдел функций.

4.8. Организация опросов общественного мнения об эффективности деятельности отдельных работников и структурных подразделений; анализ результатов опроса, подготовка заключений на аттестационную комиссию, руководителю, а также для самооценки работнику.

4.9. Научно-информационное обеспечение работников Общества: организация подписки на периодические издания, поиск и заказ научно-технической литературы по заявкам специалистов (в том числе через межбиблиотечный абонемент), ведение справочно-информационного фонда научно-технической библиотеки.

4.10. Составление раздела "Подготовка и повышение квалификации кадров" ежеквартального аналитического отчета службы персонала.

4.11. Осуществление управленческого учета, первичного бухгалтерского учета и статистической отчетности по вопросам подготовки кадров.

4.12. Сотрудничество со средствами массовой информации по вопросам, относящимся к компетенции отдела. Ведение постоянных рубрик во внутрифирменной газете: "Человек и его дело", "На стол руководителю: советы, рекомендации".

5. Взаимоотношения отдела профессионального развития персонала с другими подразделениями Общества

5.1. Отдел профессионального развития персонала контактирует со всеми структурными подразделениями. Общество в пределах возложенных на него задач и функций:

- предоставляет проекты приказов о направлении на обучение, информацию об образовательных учреждениях и программах повышения квалификации, переподготовки кадров, договоры на прохождение производственной практики, анкеты (различного содержания), программу адаптации сотрудников, банк данных о специалистах, рабочий материал для проведения аттестации и ротации кадров, обеспечение научно-информационной и периодической печатью, возможность подготовки кадров в Образовательном центре Общества и во внутрифирменном обучении;
- получает заявки на обучение персонала и проведение аттестаций и других форм работы с персоналом, служебные записки, заявки на поиск специалистов, заказ на научно-информационное обеспечение и периодическую печать.

5.2. С юридическим отделом:

- предоставляет проекты приказов по вопросам компетенции отдела на визирование;
- получает юридические консультации.

5.3. Со службой бухгалтерского учета:

- предоставляет договоры на оказание услуг, акты выполненных работ (услуг), табели учета рабочего времени, отчеты по установленной форме.

5.4. С финансовой службой:

- предоставляет смету расходов на содержание отдела, смету и прейскурант на оказание услуг, отчет поступления и расходования денежных средств, документы на оплату за обучение персонала.

6. Права

Отдел профессионального развития персонала имеет право:

6.1. координации мероприятий по профессиональному развитию персонала Общества;

6.2. контроля за качеством различных видов обучения персонала как внутри Общества, так и в сторонних образовательных учреждениях, где организовано обучение работников;

6.3. создания учебно-методических советов по обучению персонала;

6.4. формирования и контроля за работой производственных квалификационных комиссий;

6.5. затребовать от других подразделений любые материалы или документы, связанные с исполнением функций отдела.

7. Ответственность

7.1. Всю полноту ответственности за качество и своевременность выполнения возложенных настоящим Положением на отдел задач и функций несет начальник отдела.

7.2. Степень ответственности других работников устанавливается их должностными инструкциями.

Согласовано:
Заместитель генерального
директора по персоналу ____________________
(Ф.И.О., подпись)

Разработчик:
Начальник отдела
профессионального
развития персонала ____________________
(Ф.И.О., подпись)

Утверждено
Правлением акционерного общества
____
(наименование АО)
Протокол ¹ _____ от "___"_____________200___г.

Разработано
с учетом мнения профсоюзного комитета
Протокол ¹ __________ от "___"_______________200___г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОДГОТОВКЕ ПЕРСОНАЛА АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА

____
(наименование АО)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет стратегию акционерного общества (далее Общество) в подготовке персонала и регламентирует различные формы обучения, повышения квалификации и переобучения, возможные для персонала и кадрового резерва Общества, включая полностью или частично оплачиваемые за счет средств Общества.

1.2. Под персоналом в смысле настоящего Положения понимается совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе заключенных с Обществом трудовых договоров. Понятия "персонал" и "работники Общества" признаются равнозначными.

Под кадровым резервом в смысле настоящего Положения понимаются лица, не связанные на момент направления на обучение трудовыми отношениями с Обществом и принимающие на себя обязательства по окончании обучения заключить с Обществом трудовой договор о работе по полученной профессии (специальности) на период времени не менее определенного договором о направлении на обучение или ученическим договором на профессиональное обучение.

1.3. Под обучением в смысле настоящего Положения понимается обучение новой профессии (специальности), переобучение (переквалификация) с присвоением новой профессии (специальности), а также повышение квалификации работников и кадрового резерва Общества.

1.4. Стратегия Общества заключается в предоставлении персоналу широких возможностей для получения профессиональных знаний и навыков (специальных, углубленных и пр.), а также в создании надежного кадрового резерва Общества.

1.5. Стратегия Общества на повышение кадрового потенциала осуществляется путем выбора форм обучения и порядка оплаты, определяемых потребностями Общества в работниках соответствующих профессий, специальностей, уровня квалификации.

1.6. Ответственность за целенаправленность, планомерность осуществления стратегии Общества в обучении персонала и подготовке кадрового резерва возлагается на службу персонала Общества. В функциональные обязанности службы персонала, в частности, входит:

- определение отвечающих потребностям момента форм обучения;
- планирование и организация обучения персонала;
- прогноз потребности Общества в персонале различных профессий, специальностей и квалификации;
- изучение рынка труда в регионе.

1.7. В Обществе приняты следующие формы обучения и повышения квалификации персонала:

1) начальное профессиональное образование, получаемое в Обществе, а также в профессионально-технических училищах и иных учебных заведениях данного уровня. Осуществляется в отношении работников и кадрового резерва Общества с отрывом и без отрыва от производства (раздел 2 Положения);

2) среднее профессиональное образование, получаемое в техникумах, лицеях, колледжах и иных учебных заведениях данного уровня. Осуществляется в отношении работников и кадрового резерва Общества с отрывом и без отрыва от производства (раздел 3 Положения);

3) высшее профессиональное образование, получаемое в университетах, академиях, институтах и других высших

учебных заведениях. Осуществляется в отношении работников и кадрового резерва Общества с отрывом и без отрыва от производства (раздел 3 Положения);

4) послевузовское профессиональное образование в аспирантурах и докторантурах. Осуществляется только в форме заочного обучения в отношении работников, имеющих непрерывный стаж работы в Обществе по соответствующей специальности не менее 3 лет (раздел 4 Положения);

5) долгосрочные и краткосрочные курсы повышения квалификации (переквалификации) руководителей, специалистов и служащих (раздел 5 Положения);

6) целевые курсы обучения персонала на базе Общества основам рыночного хозяйства, управления акционерным обществом и пр., проводимые на базе Общества силами его специалистов или привлеченных преподавателей высших учебных заведений и научных учреждений – внутрифирменное обучение (раздел 6 положения).

1.8. При выборе персоналом учреждений образования Общество отдает приоритет государственным образовательным учреждениям, а также коммерческим организациям, имеющим государственную аккредитацию.

Общество инвестирует собственные средства на обучение персонала и кадрового резерва только в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, предоставляются работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (коллективным или трудовым договором могут быть предусмотрены гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации).

1.9. Обучение персонала и кадрового резерва Общества осуществляется планомерно.

План обучения персонала и кадрового резерва Общества на очередной календарный год составляется ежегодно до 1 декабря текущего года службой персонала и представляется на утверждение правлению Общества.

Основой для составления плана являются данные служб маркетинга и развития производств о перспективе развития отдельных производств и направлений производственно-хозяйственной деятельности Общества, а также обоснованные заявки руководителей структурных подразделений Общества о необходимости подготовки (переподготовки) специалистов соответствующего профиля.

2. Начальное профессиональное образование

2.1. Начальное профессиональное образование имеет целью подготовку квалифицированного персонала рабочих по всем основным направлениям производственно-хозяйственной деятельности Общества.

2.2. Начальное профессиональное образование, получаемое на базе Общества.

2.2.1. Общество организует на своей базе:

а) обучение лиц, ищущих работу;

б) обучение вновь принятых работников;

в) переобучение (переквалификацию) и повышение квалификации (присвоение более высокого разряда) в отношении состоящих в штате работников Общества.

2.2.2. Теоретическое обучение (переобучение) проводится в лицензированном Образовательном центре Общества; практическое обучение (переобучение) работников осуществляется непосредственно в структурных подразделениях Общества под руководством наставников-специалистов согласно программам, разработанным по каждой специальности.

2.2.3. На период обучения обучающемуся присваивается статус ученика и с ним заключается ученический договор.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником Общества является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Существенными условиями ученического договора, в частности, являются:

- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;
- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества.

2.2.4. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

2.2.5. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора испытательный срок не устанавливается.

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Общества возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные им расходы в связи с ученичеством.

2.2.6. Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

2.2.7. По окончании срока обучения работник сдает экзамен на присвоение рабочей специальности (тарифного разряда) постоянно действующей в Обществе квалификационной комиссии.

Состав комиссии определяется приказом генерального директора, порядок ее работы – соответствующим регламентом.

2.2.8. При успешном окончании обучения на основании протокола квалификационной комиссии издается приказ генерального директора о переводе ученика в кадровые рабочие определенной профессии, специальности и тарифного разряда.

2.3. Начальное профессиональное образование работников и кадрового резерва Общества в профессионально-технических училищах, учебно-курсовых комбинатах и иных учреждениях данного уровня осуществляется на основе заключаемых между Обществом и указанными учебными заведениями долгосрочных договоров о подготовке специалистов.

К договорам должны прилагаться перечни рабочих специальностей, потребность в подготовке которых испытывает Общество. Потребность определяется в порядке, предусмотренном п. 1.7 настоящего Положения для составления плана обучения персонала и кадрового резерва Общества.

2.3.1. С каждым обучающимся гражданином (гражданкой) Общество заключает двухсторонний (или трехсторонний – с участием соответствующего учебного заведения) договор об обучении, существенными условиями которого являются:

- закрепление обучающегося за определенным структурным подразделением и наставничество со стороны соответствующего специалиста;
- обязательное прохождение обучающимся производственной практики в Обществе;
- обязательное установление по окончании срока обучения трудовых отношений с Обществом по полученной работником специальности на период не менее трех лет;
- полное или частичное возмещение Обществу затрат на проведенное обучение за счет средств Общества, в случае увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе Общества за нарушение трудовой дисциплины до истечения срока, установленного договором.

Правом подписания указанного договора со стороны Общества в пределах средств, запланированных на обучение (п. 1.7 Положения), обладает заместитель генерального директора по персоналу.

2.3.2. Во время прохождения производственной практики обучающемуся выплачивается стипендия в размере, исходя из сложности труда, выполнения норм выработки и других обстоятельств, но не ниже установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда на день выплаты.

2.3.3. Порядок и размер оплаты труда обучающегося, закрепление его за конкретным наставником отражаются в кадровом приказе Общества.

3. Высшее и среднее профессиональное образование

3.1. Высшее и среднее профессиональное образование имеет целью подготовку и переподготовку руководителей, специалистов и служащих Общества по всем основным направлениям его производственно-хозяйственной деятельности.

3.2. Обучение в ВУЗах и техникумах может быть заочным, очно-заочным (без отрыва от производства) и очным (с отрывом от производства) и распространяться как на связанных с Обществом трудовыми договорами работников, так и на кадровый резерв Общества.

3.3. Платное обучение работников Общества в ВУЗах и техникумах за счет средств Общества.

3.3.1. Платное обучение работников Общества в ВУЗах и техникумах за счет средств Общества производится в заочной и очно-заочной формах при наличии представленной от руководителя структурного подразделения в службу персонала Общества обоснованной заявки за подготовку специалиста соответствующего профиля.

3.3.2. Направление работника Общества на обучение оформляется трехсторонним договором о подготовке специалиста в ВУЗе или техникуме, заключаемым между Обществом, направляемым на обучение работником и учебным заведением. Возможно заключение двухсторонних договоров соответствующего содержания между Обществом и работником.

Решение о заключении договора принимает заместитель генерального директора по персоналу при наличии указанных в п. 3.3.1 Положения обстоятельств на основании личного заявления работника.

3.3.3. Существенными условиями заключаемого договора являются:

▲ ответственность и отчетность перед Обществом со стороны обучающегося и контроль со стороны Общества за его успеваемостью, соблюдением правил обучения и учебной дисциплиной;
▲ закрепление обучающегося за определенным структурным подразделением и наставничество со стороны соответствующего специалиста Общества;
▲ прохождение обучающимся производственной практики в соответствующем структурном подразделении Общества, определение обучающимся тематики курсовых работ и дипломных проектов с учетом пожеланий Общества;
▲ обязательное установление по окончании срока обучения трудовых отношений с Обществом по полученной работником специальности, профессии на период не менее пяти лет после окончания ВУЗа и трех лет – после окончания техникума;
▲ полное или частичное возмещение Обществу затрат на обучение в случае увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе Общества за нарушение трудовой дисциплины до истечения срока, предусмотренного договором.

3.4. Платное обучение в ВУЗах и техникумах кадрового резерва за счет средств Общества.

3.4.1. Платное обучение в ВУЗах и техникумах кадрового резерва за счет средств Общества возможно при успешном завершении студентом половины срока обучения, что, как правило, составляет: два учебных курса – для ВУЗа и полтора учебных курса – для техникума, оплаченных им за счет собственных средств.

3.4.2. Направление на обучение кадрового резерва Общества оформляется путем подписания двухстороннего предварительного договора между Обществом и направляемым на обучение гражданином.

В случае если направляемый на обучение гражданин является несовершеннолетним, предварительный договор должен быть согласован с одним из родителей или иным законным представителем несовершеннолетнего.

3.4.3. Условиями заключения предварительного договора являются:

❖ обоснованная заявка на подготовку специалиста соответствующего профиля, представленная руководителем структурного подразделения в службу персонала Общества;
❖ положительная характеристика направляемого на обучение гражданина (гражданки), выданная по его последнему месту работы (учебы).

3.4.4. Решение о заключении предварительного договора принимает заместитель генерального директора по персоналу при наличии указанных в п. 3.4.3 Положения условий на основании личного заявления направляемого на обучение гражданина (гражданки).

3.4.5. В предварительном договоре предусматривается, что при успешном обучении за счет собственных средств обучающегося в течение срока обучения в соответствии с

п. 3.4.1 Положения Общество заключит со студентом договор на его обучение за счет средств Общества на условиях, предусмотренных в п. 3.3.3 Положения.

3.4.6. По окончании указанного в п. 3.4.5 Положения периода обучения, финансируемого самим обучающимся, последний представляет назначенному ему от Общества наставнику письменный отчет о выполнении учебной программы, соблюдении правил обучения и учебной дисциплины.

3.4.7. При положительной оценке представленного студентом отчета наставник ходатайствует перед заместителем генерального директора по персоналу о заключении договора на обучение студента за счет средств Общества.

Указанный договор должен содержать предусмотренные п. 3.3.3 настоящего Положения существенные условия.

3.5. Особенности обучения в ВУЗах и техникумах детей работников Общества.

3.5.1. Работникам Общества, имеющим непрерывный стаж работы в Обществе не менее трех лет, может быть предоставлен беспроцентный заем на обучение ребенка на условиях, установленных п. 3.4 настоящего Положения.

Заем предоставляется для финансирования первого периода обучения, оплачиваемого за счет средств самого обучающегося.

3.5.2. Заем предоставляется на основании соответствующего договора. Решение о заключении договора займа принимает генеральный директор при отсутствии задолженности работника перед Обществом по другим кредитам.

Существенными условиями договора займа, в частности, являются:

- целевое назначение займа;
- период возвратности – не более тех лет.

4. Послевузовское профессиональное образование

4.1. Послевузовское профессиональное образование имеет целью повышение квалификации, углубление знаний, создание возможности для научной деятельности работников Общества в аспирантурах и докторантурах при высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях.

4.2. Послевузовское профессиональное образование за счет средств Общества осуществляется только в форме заочного обучения в отношении работников, имеющих непрерывный стаж работы в Обществе по соответствующей специальности не менее трех лет.

4.3. Решение о заключении договора о платном послевузовском обучении работника принимает генеральный директор Общества на основании личного заявления работника, ходатайства руководителя соответствующего подразделения и положительного заключения службы персонала.

Существенными условиями трехстороннего договора между работником, Обществом и соответствующим учебным заведением, в частности, являются:

- ответственность и отчет перед Обществом со стороны обучающегося за своевременное и качественное освоение программы обучения и соблюдение учебной дисциплины;
- определение работником темы кандидатской или докторской диссертации с учетом пожеланий Общества;
- создание Обществом условия для успешной научной деятельности работника (в частности, предоставление для научных исследований необходимой информации, не составляющей коммерческую тайну Общества);
- последующее (после окончания аспирантуры, докторантуры) продление трудовых отношений с Обществом на срок не менее пяти лет;
- полное или частичное возмещение Обществу затрат на обучение в случае увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе Общества за нарушение трудовой дисциплины до истечения срока, предусмотренного договором.

5. Курсы повышения квалификации

5.1. Долгосрочные и краткосрочные курсы повышения квалификации (переквалификации) являются формой обучения руководителей, специалистов и служащих Общества.

5.2. Направление на курсы повышения квалификации осуществляется в соответствии с утверждением в порядке, предусмотренном п. 1.7 Положения, планом обучения заместителем генерального директора по персоналу.

5.3. С лицом, направляемым на долгосрочные курсы обучения за счет средств Общества, должен быть заключен договор, предусматривающий необходимость последующей отработки в Обществе по полученной специальности не менее определенного периода времени, продолжительность которого в каждом конкретном случае зависит от стоимости, длительности обучения и других обстоятельств. В случае увольнения работника до истечения предусмотренного договором срока по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе Общества за нарушение трудовой дисциплины работник возмещает Обществу затраты на обучение.

6. Целевые курсы обучения персонала на базе Общества

6.1. Тематические курсы обучения персонала Общества основам рыночного хозяйства, управления акционерным обществом и пр. проводятся постоянно на базе Общества силами его специалистов или привлеченных преподавателей учебных заведений и научных учреждений.

6.2. Тематика обучения утверждается ежегодно до 1 декабря текущего года, исходя из потребностей персонала в получении знаний определенного профиля, правлением Общества по представлению заместителя генерального директора по персоналу.

При подготовке тематики обучения служба персонала собирает заявки о проведении семинаров по определенной теме от руководителей структурных подразделений Общества.

7. Участие подразделений Общества в подготовке кадров

7.1. Подразделения Общества, работающие в условиях внутреннего коммерческого расчета, имеют право осуществлять обучение своего персонала и кадрового резерва из финансовых средств, остающихся в распоряжении подразделений по результатам работы в условиях коммерческого расчета. В этом случае соответствующие договоры на обучение от имени Общества по доверенности заключают и их исполнение контролируют директора соответствующих производств.

Условия договоров должны быть аналогичны предусмотренным настоящим Положением для соответствующих форм обучения.







Ò. ÑÎËÎÌÀÍÈÄÈÍ

К НОВОМУ ПОКОЛЕНИЮ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ДВА ГЛАВНЫХ ТРЕБОВАНИЯ: ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ПРЕДАННОСТЬ

Å.Ý. ÒÐÓÑÎÂÀ

БЫСТРО И КАЧЕСТВЕННО РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА СЕГОДНЯ – ЗНАЧИТ, ЗАВТРА УСПЕШНО РЕШАТЬ КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

К НОВОМУ ПОКОЛЕНИЮ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ДВА ГЛАВНЫХ ТРЕБОВАНИЯ: ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И ПРЕДАННОСТЬ

Т. Соломанидина, к. э. н., доцент кафедры управления человеческими ресурсами



Особенности российского лидерства формировались и формируются во многом в зависимости от способа возникновения данной компании. Наемный генеральный директор, унаследовавший организацию от государственной формы собственности, в большей степени склонен сохранять былой иерархический порядок, удерживать большой объем собственности и штат сотрудников. Как правило, это сложившаяся ранее иерархическая культура, претерпевающая периодические реконструкции и усовершенствования в рамках изменяющихся требований бизнеса и необходимости совершенствования имиджа, представительности компании на рынке.

Индивидуальный создатель и владелец на посту административного руководителя стремится минимизировать объем собственности и штат сотрудников, создавая оргкультуру самостоятельно в рамках своего собственного представления о миссии, целях и ценностях компании. Качество руководства и характер создаваемой культуры здесь обусловлены личностными особенностями лидера, его культурой, воспитанием, образованием, жизненными ценностями.

ТИПИЧНЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ТАКОГО РОДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ: "ПОДЧИНЕННЫЙ БОИТСЯ – ЗНАЧИТ, УВАЖАЕТ" И "ЗА ДЕНЬГИ МОЖНО КУПИТЬ ВСЕ"

Практика показывает, что значительно усложняется формирование оргкультуры, если компания создана группой учредителей. Даже если они очень дружно и доверительно взаимодействуют вначале, объединяя усилия для решения сложных вопросов первоначального этапа становления, то рано или поздно наступает следующий этап развития компании. По мере развития бизнеса и роста численности сотрудников требуется разделение функций и выделение должности главного руководителя, что при стартовом равенстве постепенно ведет к напряженности отношений в лидирующей группе, постепенному выдавливанию, выживанию соучредителей, постоянной борьбе за расширение полномочий. Некоторые наши лидеры-руководители не готовы к командной работе ни в отношении функций собственно руководства компанией, ни в отношении перехода к модели управления персоналом, основанной на согласовании интересов и делегировании полномочий. Поэтому достаточно часто стремление персонала перестраивать культуру в клановом направлении, прослеживающееся в большинстве исследований, наталкивается на нежелание и неспособность руководителя осуществить такую перестройку. По данным одного из опросов в российских компаниях с российским менеджментом, без значительного влияния со стороны западных партнеров осознанно сформированная серьезная культура составляет 20%, а 80% – существующая, но практически неосознаваемая культура. В то время как в западных компаниях с иностранным и российским менеджментом 70% осознанно и 30% неосознанно существующая культура, в западных компаниях только с российским менеджментом 50% на 50%, в восточных компаниях – 90% осознанно сформированная культура. Процесс изучения корпоративной культуры фармацевтических компаний России с российским и иностранным менеджментом показал, что 75% участников опроса занимались построением корпоративной культуры и при этом в половине из них есть существенная разница между декларируемой и действительной культурой[1].

[1] ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥ: ɥɥɥɥ ɥɥɥ ɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥɥ? //ɥɥɥɥɥɥɥ ɥɥɥɥɥ, 2002, ɥ 12, ɥ. 1 – 3.

Другая закономерность, наблюдаемая в российском лидерстве, – отсутствие у значительной части руководителей специального управленческого образования и получение дипломов вдогонку бизнесу. Отсюда неумение и нежелание четко ставить цели, неспособность сформулировать свою миссию и ценностные ориентиры для сотрудников, неграмотная мотивация персонала, основанная на постоянной угрозе увольнений, скупости на похвалы и заниженной оценке потенциала работников. Все это демотивирует работников, снижает их удовлетворенность трудом, заставляет относиться к работе как к каторге, повышает текучесть. Типичные заявления такого рода руководителей: "Подчиненный боится – значит, уважает" и "За деньги можно купить все". Культ страха потерять работу дополняется культом материального стимулирования в ущерб социальному и духовному и вместе с хамским поведением руководителя создают такую "гремучую смесь управленческих воздействий", с которой персонал порой просто не может справиться. Люди либо уходят, либо замыкаются в себе и дружно саботируют указания такого "лидера", а руководитель заявляет, что "незаменимых нет"; и продолжает кадровую чехарду, даже не пытаясь поискать причину такой ситуации в себе и своей политике. Он ведь, естественно, считает себя умнее подчиненных, поскольку одним из решающих критериев отбора при найме – не брать работника умнее себя. Следовательно, непослушание и незаинтересованность в работе списывает на счет глупости, упрямства, лени и равнодушия работников. Согласно проведенным социологическим опросам, 90% руководителей российских предприятий отдали предпочтение силовому нажиму в противоположность другим формам власти и влияния, объясняя этот выбор состоянием дисциплины на предприятии[2], а при ранжировании значимости задач в работе с персоналом последние места отвели формированию общей стратегии в области человеческого капитала, привлечению работников к управлению, созданию условий для повышения квалификации и саморазвития, качеству внутрифирменного общения.

Современный отбор персонала в компанию продолжает грешить еще одой ошибкой: ориентацией в большей степени не на профессионализм, а на лояльность работника. Поэтому не теряет свою популярность привлечение родственников, близких друзей на руководящие должности. Этому есть и объективные причины: по данным Минздрава, 78% населения России и в их числе руководители компаний имеют элементы маниакально-депрессивного синдрома: усталость, нервозные и истероидные реакции, постоянный стресс, паника, депрессивные состояния. Это выталкивает руководителя из зоны обоснованного риска при принятии решений и заставляет проявлять необоснованную доверчивость, чреватую ситуацией мошенничества или недобросовестного найма, либо необоснованную подозрительность, обижающую преданного и верного сотрудника. И хотя многолетний доперестроечный опыт коллективной опеки приучил нас к достаточно терпимому отношению к подозрительности и ситуациям контроля, более современный опыт нестабильности и кризисов ориентирует больше полагаться на кровнородственные узы, как более стабильные, естественные и надежные пути получения лояльного работника.

Экономическая неопределенность и связанная с этим тревожность руководителей рождают соответствующие легенды, весьма характерные для российского лидерства. Например, ходит легенда об осторожности и расчетливости одного влиятельного руководителя Калининграда. Считается, что если он уходит из банка (то есть переводит деньги в другой), банк скоро лопнет. Так ведущий коммерческий банк региона пал жертвой оттока вкладов после шумихи, поднятой СМИ после перевода средств его компании.

С осторожностью тесно связана и проблема информационной закрытости управления. Многие руководители полагают, что подчиненным совсем необязательно знать, зачем и для чего они что-то делают, поэтому задачи ставятся весьма ограниченно, не давая возможности человеку выбрать альтернативные решения для исполнения. Естественно, что в условиях информационного голода подчиненный работает бестолково, автоматически выполняя поручение. Но при этом даже если все операции, которые ему необходимо осуществить, описаны достойно, по пунктам, нет никакой гарантии успешного выполнения задачи, т.к. ситуация может меняться, а описание постоянно отставать. Да и подчиненный, действующий вслепую, слабо мотивирован улучшать показатели своей деятельности, стремится к оптимальному результату. Вот почему сильная культура столь большое внимание уделяет растолковыванию своей сверхзадачи – миссии, своих целей и ценностей, реально привлекает персонал к участию в управлении производством и принятию решений.

Типичным заблуждением руководителей является предположение, что неблаговидные поступки останутся неизвестны сотрудникам и никак не повлияют на их организационное поведение. Правда, понятие неблаговидности имеет весьма существенную национальную окраску. Скажем, если на Западе неблаговидно иметь секретаршу-любовницу, то в России вполне приемлемо (укладывается в национальную концепцию "настоящего мужика"). Или нельзя использовать ресурсы предприятия в своих интересах, но русский народ утверждает, что "только дураки не делают этого".

Социологические исследования группы профессора В.М. Соколинского показали, что "суть трудовой мотивации у большинства работников сводится к желанию иметь гарантированную заработную плату при низкой интенсивности и низком качестве труда. По состоянию на середину 1996 года не менее 75% трудоспособного населения России имели искаженное (деградированное) трудовое сознание, из которого вытеснено многое из того, что имеет отношение к общественно-полезному смыслу трудовой деятельности, к развитию личностных и профессиональных качеств и даже к пониманию необходимости интенсивно работать ради заработка[3].

Вполне терпимо относятся подчиненные и к употреблению начальством спиртных напитков, особенно в ситуациях проведения переговоров с заказчиками, заключения мировой с конкурентами, по случаю дней рождения и иных многочисленных праздников ("это сам бог велел"). Но вот чего не могут простить работники своему руководству, так это расхождения слов и обещаний с делом и игнорирование своих интересов. Необязательность руководителей, обещавших повышение заработной платы, премии, служебный рост и не выполнивших это, послужило причиной ухода очень многих сотрудников из компаний. Особенно губительна эта черта для российских политических лидеров. Причем ссылки на

[2] [illegible] [illegible]. [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]. – [illegible].: [illegible] "[illegible]-[illegible] "[illegible]-[illegible]", 2001, [illegible]. 144.
[3] [illegible] [illegible].

объективные причины и обстоятельства мало убеждают российский персонал, свято верящий в сказочное спасение, счастливый исход и могущество своего руководителя. Отсутствие такого могущества – это второй недостаток, который работники не прощают своему лидеру. В толкование этого понятия также вкладывается свое национальное видение. С начала 90-х годов, когда многие предприятия просто остановились и работники перестали получать заработную плату, понятие могущество (происходящее от "могу") стало выражаться в способности лидера удержать организацию на плаву, получить госзаказ, обеспечить жизнь предприятия за счет своей пробивной силы, инициативности и за счет авторитета "наверху", умения создать благоприятное лобби в вышестоящих инстанциях, наличия полезных связей. Такому лидеру прощаются любые недостатки и неблаговидные поступки, главным было и остается ощущение "сильной руки". Этот подход к лидерству характерен для большинства государственных авторитарных предприятий с бюрократической культурой, а также для бывших государственных акционированных компаний, не успевших расстаться с бюрократическим наследством. Критерием могущественности лидера для частных компаний становится его реальный профессиональный авторитет в бизнесе. Лидеры, создавшие компании в период первой волны раздела собственности и весьма успешно пользовавшиеся тогда силовыми методами, сейчас вынуждены менять свои позиции. В условиях стабилизировавшегося рынка, плотно занятых рыночных ниш и жесткой профессиональной конкуренции, собственники – создатели бизнеса все больше предпочитают уходить во власть, официально дистанцируясь от бизнеса, делегируя полномочия новому поколению руководителей, но неофициально продолжая защищать свои экономические интересы (этим, вероятно, объясняется столь большое количество убитых депутатов Госдумы России). К новому поколению руководителей предъявляются два главных требования: профессионализм и преданность. Авторитет силы заменяется авторитетом профессионализма, и это весьма позитивный для России и для ее лидерства процесс. Вопрос в том, сколь длителен этот процесс. В отношении управления одним из критериев успешного перехода можно считать изменение позиций лидера с "управления персоналом" на позиции "управления человеческими ресурсами", развитие и внедрение концепции эффективной организационной культуры. Здесь пока наблюдается определенное отставание.

Характерен ответ руководителей на вопрос о том, для чего нужда их компании оргкультура, данный в опросе фармацевтических компаний России[4].

Для чего нужна компании корпоративная культура

В первую очередь культура для руководителей – это средство улучшения производственных показателей, т.е. культура, по существу, носит прикладной характер по отношению к производству. А вот культура в качестве имиджмейкерского средства, культура как средство приобщения к передовым компаниям оказалась не востребована ни одним из руководителей. Главная забота – "о хлебе насущном". Интересна разница подходов к данному вопросу компаний с российским и иностранным менеджментом.

Если для российского менеджмента основной целью является формирование у сотрудников нужных ценностных ориентиров, то для иностранного менеджмента приоритетны получение большей отдачи от сотрудников и нужный позитивный имидж компании. Недооценка руководителями и российским менеджментом имиджа компании вызывает определенные проблемы адаптации организации во внешней среде. У российского потребителя издавна существует убежденность в том, что "импортное – это самое лучшее". Даже при более совершенном качестве отечественная продукция раскупается хуже импортной. Умение подать себя и свою продукцию является сейчас одним из определяющих факторов успешного бизнеса, и недопонимание этого губительным образом сказывается на развитии рынка российских товаров.

Еще один интересный результат, связанный с обследованием фармацевтических компаний, – выделение факторов, способствующих развитию компании. Только 39% решили, что эффективная корпоративная культура способствует развитию компании; формулирование миссии, целей и задач весьма мало что дает компании, а влияние личности руководителя вообще ничтожно. При этом более 50% руководителей, участвовавших в опросе, считают, что наличие/отсутствие корпоративной культуры никак не влияет на процессы найма и закрепления персонала в их компании. В то же время 89% HR-менеджеров считают, что наличие корпоративной культуры помогает им в работе по найму и закреплению персонала. Весьма парадоксальны данные тестирования по факторам, способствующим развитию компаний, являющиеся результатом неудачного построения корпоративной культуры (у 75%). Можно сказать, что все перевернуто с ног на голову. Особенно настораживает столь сильная недооценка роли руководителя среди предложенных факторов.

По результатам наших исследований, 75% работников ценят авторитет и силу власти, 77% считают, что хороший руководитель сам принимает решение, 87% заявляют, что их руководство авторитетно и уважаемо, и для 53% работников руководитель – отец родной. Поэтому было бы ошибкой преуменьшать роль руководителя в развитии компании. Неэффективным руководителям следует развивать те компетенции, которые востребованы внешним окружением и внутренней культурой компании, с тем чтобы повышать значимость своего влияния на развитие компании.

[4] ųųųųųųų ųųųųų, 2002, ų 19.

БЫСТРО И КАЧЕСТВЕННО РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА СЕГОДНЯ – ЗНАЧИТ, ЗАВТРА УСПЕШНО РЕШАТЬ КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Е.Э. Трусова

Менеджер по персоналу, погружаясь в круг своих обязанностей: от подбора специалистов на необходимые вакансии до непосредственного сопровождения и обучения персонала, выстраивает приоритетный ряд. В реализации задуманного он сталкивается с многочисленными трудностями.

К сожалению, не каждый подготовлен к последовательному достижению задач на выделенных направлениях. Как свидетельствует практика, в числе приоритетных задач не всегда значатся те, которые требуют системной, настойчивой и кропотливой квалифицированной работы. Нередки случаи, когда "за кадром" остается такой вопрос, как профессионализация персонала, прежде всего, ее постоянная составляющая – выявление профессиональной компетентности.

Осуществление мероприятий профессионального отбора и рационального распределения кадров непосредственно основывается на сопоставлении о профессиях и знаний об индивидуально-психологических качествах специалиста. Исходным этапом решения организационных и методических вопросов профотбора является психологическое изучение конкретных видов профессиональной деятельности и выявление их требований к человеку как субъекту труда.

В России система подбора персонала в основном строится на опыте и традициях зарубежных специалистов. При этом забываются и не учитываются наши культурные традиции в данной области.

Я считаю сложившееся положение дел несправедливым по отношению к трудам российских специалистов, занимающихся изучением человека в профессиональной деятельности. Прежде чем говорить о несовершенстве работы с кадрами в современной России, необходимо вспомнить незаслуженно забытые традиции по поиску и подбору персонала русских специалистов-практиков, чаще обращаться к трудам современных российских ученых, занимающихся экспериментально-теоретическим изучением психологических аспектов проблемы профессиональной пригодности человека.

Так, например, в России конца XIX – начала XX вв. в работах специалистов-практиков, таких как И.И. Рихтер, А.Ф. Лазурский, Д.И. Журавский, обсуждались задачи, требовавшие обращения к психологическим знаниям о труде и трудящихся в сфере управления производством и совершенствования управления персоналом: подбор и продвижение персонала по службе, увольнение служащих; стабилизация состава служащих, обучение персонала; выбор форм поощрения и наказания в труде; профилактика производственных конфликтов; выбор степени разделения труда; аттестация деловых качеств руководителей; критерии и правила успешной организации труда администратора; способы контроля труда администратора и подчиненных.

Традиционная классическая профессиография – к сожалению, незаслуженно забытый метод изучения профессиональной деятельности – обеспечивает психологический и психофизиологический анализ деятельности, который позволяет раскрыть положительные и отрицательные "условия" функционирования человека в трудовой деятельности и его приемы саморегуляции.

Профессиография была разработана еще в 20 – 30-х годах XX в. отечественными психотехниками как подход к изучению трудовой деятельности в целях решения различных практических задач: "... психологическое изучение профессий становится отправным пунктом любого психотехнического исследования, соприкасающегося с профессиональным трудом..." Сущность этого подхода, как ее определяли сами психотехники, была выражена в понятии "профессиография" – описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности.

Схемы профессиографирования позволяли осуществлять сбор, описание, анализ и систематизацию материала о профессиональной деятельности и ее организации с разных сторон: социально-экономической, производственно-технической, психологической, психофизиологической и т.п. Схемы представляли собой своеобразную программу исследования профессиональной деятельности, включающую перечень вопросов. Состав вопросов схемы был обусловлен конкретной целью исследования. Так, составлялись схемы профессиографирования для решения различных научно-практических задач:

- *схема "ориентировочного профессиографирования" для установления психофизиологических функций, актуализируемых конкретной профессиональной деятельностью;*
- *"аналитический график" (схема-таблица) для решения задач профобучения, профотбора и рационализации производственного процесса;*
- *схема систематизации профессиографического материала для решения задач профконсультации.*

В результате профессиографирования составлялись профессиограммы – сводки знаний (технических, санитарно-гигиенических, технологических, психологических и психофизиологических) о конкретном процессе труда и его организации, а также психограммы профессий.

Психограммы являлись составной частью профессиограммы. Они представляли собой "портрет" профессии, составленный на основе интерпретационного психологического анализа операционально-технологического содержания конкретной трудовой деятельности, который характеризовался группой профессионально важных качеств (ПВК) психологических и психофизиологических, актуализируемых в данной деятельности и обеспечивающих ее исполнение.

Так, психологическая характеристика профессии шофера является примером, иллюстрирующим возможности традиционной про-

фессиографии. В результате применения данного подхода были выделены психофизиологические функции, определяющие "качество хорошего водителя". Эти функции были включены в три группы, которые выделялись исходя из условий решения шофером задачи (управление машиной).

В первой группе были выделены функции, необходимые и достаточные для управления машиной по спокойной, не загруженной дороге: зрение, слух, память, мускульные ощущения, координация движений, зрительно-двигательная, слуходвигательная и пространственно-двигательная ориентация. "Водитель должен обладать хорошей двигательной памятью, уметь правильно оценивать пространственные объекты, достаточно быстро и точно определять направление и скорость движущихся предметов, оценивать расстояние и их изменение в связи с движением разных предметов".

Во второй группе качеств выделялись те, которые были необходимы при управлении машиной в сложных условиях, неожиданных дорожных ситуациях; быстрое и целесообразное реагирование (принятие решения) на "редкие раздражители", зрительно-моторная координация, соотношение наблюдаемых явлений с собственными движениями.

К третьей группе качеств относились те, которые позволяют водителям "избегать наездов в чрезвычайно трудных и сложных условиях движения. Речь идет о высоком совершенстве овладения двигательными импульсами, об умении изменять реакции и регулировать действия при меняющейся ситуации", т.е. о пластичности психической деятельности, точности реакции переключения, сознательной регуляции действий.

Принципы и методы профессиографии остались актуальными и в настоящее время и могут применяться, как показывают многие современные исследования, для изучения человека в трудовой деятельности, но уже с позиций системной методологии.

Работа менеджера по персоналу направлена на создание необходимого человеческого потенциала организации, приведение кадровых возможностей организации в соответствие с кадровыми потребностями. Для этого такой специалист должен продумать меры по формированию персонального состава организации, разработать оптимальную структуру фирмы, рассчитать потребность в персонале.

При расширении фирмы, открытии новых вакансий, при изменениях в организационной структуре компании требуются новые специалисты. Задача отдела по управлению персоналом, и менеджера по персоналу в том числе, состоит в том, чтобы подобрать таких работников, которые в состоянии достичь ожидаемого организацией результата. Процесс подбора персонала определяется в значительной степени политикой, принятой в организации в отношении кадрового состава.

Ключевым звеном в процессе подбора персонала можно назвать определение адекватных требований к кандидатам. Хорошей основой для разработки таких требований является специальное психологическое исследование – профессиография, технология изучения требований профессии к личностным и деловым качествам, профессиональным знаниям и умениям. Объем, глубина и детальность их изучения зависят от заказа руководства фирмы.

В современных условиях получило развитие такое направление профессиографии, как акмеография.

Акмеографический подход, базируясь на продуктивных основах профессиографии, охватывает, кроме ролевых характеристик персонала, и субъектные стороны его труда: профессиональные позиции, индивидуальные особенности деятельности и акмеологические инварианты. Примечательной особенностью акмеографического подхода выступает его ориентированность на выявление и продуктивное развитие творческого потенциала человека. Эти измерения производятся в феноменологической целостности, когда человек предстает одновременно и как индивид, и как субъект труда, и как личность, и как индивидуальность. Акмеография, кроме того, определяет возможные достижения человеком собственных профессиональных вершин в избранном виде деятельности.

В результате акмеографического исследования составляется акмеограмма, представляющая собой всестороннее описание профессиональной деятельности и предъявляемых ею требований к индивидуально-психологическим и психофизиологическим особенностям человека.

При разработке акмеограммы (профессиограммы) в интересах профессионального отбора и оптимального распределения кадров особенно важно выявить профессионально важные качества, которые эффективно дифференцируют людей по успешности их профессиональной деятельности и в течение всей продолжительности этой деятельности являются устойчивыми, почти не поддающимися совершенствованию.

При этом необходимо четко выявить наиболее сложные моменты профессиональной деятельности (одновременное управление несколькими объектами, прием и переработка информационного потока в условиях помех, дефицита и жесткой регламентации времени), а также этапы работы, угрожающие срывами и ошибками в деятельности. С этой целью нужно определить, какие функции являются критическими в обеспечении эффективной деятельности в ситуациях чрезмерного напряжения, вызываемых технологическими и социально-психологическими причинами.

При анализе психологического содержания различных видов профессиональной деятельности могут быть выделены несколько компонентов, разделяющих специальности на те, где критическими являются следующие профессионально важные качества.

1. ***Личностный компонент деятельности***, т.е. характеристики эмоциональной, волевой и мотивационной сфер, организаторские способности.
2. ***Сенсорно-перцептивный компонент деятельности***, т.е. характеристики восприятия и внимания.
3. ***Гностический, или интеллектуальный, компонент деятельности***, т.е. характеристики процесса обработки информации, принятия решения и т.п.
4. ***Моторный компонент деятельности***, т.е. характеристики психомоторных качеств и речи.

В современных условиях отдельные виды профессиональной деятельности содержат компоненты 1, 2, 3 и 4-й либо их различные комбинации.

Для отделов кадров, менеджерам по персоналу, кадровым агентствам я могу рекомендовать использовать в своей работе, пока еще не получившие широкого распространения, но вместе с тем уже хорошо зарекомендовавшие себя на практике, в том числе и в нашем кадровом агентстве, методики по психологическому анализу различных аспектов профессиональной деятельности кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета.

СХЕМА ОПИСАНИЯ ПРОФЕССИИ

Содержание и структура профессиографических схем зависят от целей изучения профессии, от ее особенностей, а также от теоретического фундамента исследования. Однако все профессии обладают рядом общих особенностей, что позволяет предложить единую схему, характеризующую цели, орудия труда, организацию и условия деятельности. Такая схема разработана Е.А. Климовым и его сотрудниками. Она успешно применяется для создания профориентационных опросников, а также для решения других практических задач.

Схема описания профессиональной деятельности

I. ЦЕЛЬ ТРУДА

1. Гностическая.
Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (или его отдельные параметры и характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т.д., т.е. различать, оценивать, анализировать что-либо.
2. Преобразующая.
Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т.п. с целью их изменения, усовершенствования, доработки:
   - *организовывать, упорядочивать;*
   - *оказывать влияние, воздействовать, обрабатывать;*
   - *перемешать, обслуживать.*
3. Изыскательская.
Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

II. ОРУДИЯ И СРЕДСТВА ТРУДА

1. Внешние:
   - *ручные инструменты;*
   - *механизмы, машинное оборудование, различные виды транспорта;*
   - *автоматическое оборудование;*
   - *приборы, измерительные устройства.*
2. Внутренние, функциональные:
   - *речь: эмоциональная, выразительная, деловая, бесстрастная;*
   - *поведение (мимика, жесты): эмоциональное, выразительное, деловое;*
   - *интеллектуальные средства.*

III. СТЕПЕНЬ ПРОБЛЕМНОСТИ ТРУДОВЫХ СИТУАЦИЙ

1. Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работников проблемных ситуаций.
2. Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.
3. Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

IV. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ

1. Степень коллективности процесса:
   - *низкая (индивидуальный труд);*
   - *высокая (коллективный труд).*
2. Степень самостоятельности в организации работы:
   - *Исполнитель;*
   - *организатор собственной деятельности;*
   - *организатор работы других людей.*
3. Особенности трудового взаимодействия (контактов):
   - *по количеству контактов: немногочисленные, многочисленные;*
   - *по типу партнера: посетители, клиенты, сотрудники, группа (класс, аудитория);*
   - *по степени постоянства круга партнеров: постоянный, меняющийся.*

V. ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ

1. Характер ответственности:
   - *повышенная: материальная, моральная, за жизнь и здоровье других людей;*
   - *средняя, обычная.*
2. Работа в различных микроклиматических условиях:
   - *в помещениях;*
   - *на открытом воздухе;*
   - *в необычных условиях (в горах, под водой, под землей и т.д.).*
3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:
   - *риск для жизни;*
   - *сложные, аварийные ситуации;*
   - *общение с правонарушителями, психическими больными и т.д.;*
   - *четко заданный ритм и темп работы;*
   - *физические нагрузки;*
   - *длительное пребывание в одном положении;*
   - *ночные смены;*
   - *специфические условия (температура, влажность, шум, вибрации, неприятные запахи и т.д.).*

МОДУЛЬНЫЙ ПОДХОД В ПРОФЕССИОГРАФИИ

Каждую профессию или специальность можно представить как конструкцию, составленную из отдельных типовых элементов деятельности. Удобство модульного подхода, предложенного В.Е. Гавриловым, заключается в том, что с помощью нескольких десятков психологических модулей, выделенных на основе анализа психологической литературы, можно составить краткую психологическую характеристику любой из нескольких тысяч рабочих профессий.

Психологический модуль профессии определяется как типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделенный на основании общности психологических требований к человеку.

Таким образом, психологический модуль состоит из двух частей: характеристики типового элемента деятельности и психологических требований, предъявляемых человеку.

Типовые элементы деятельности относятся к разным ее сторонам: к целям, условиям, орудиям, отдельным операциям.

Каждая профессия обычно описывается несколькими модулями, которые таким образом характеризуют ее с разных сторон. Поэтому психологическая характеристика профессии определяется суммой модулей, относящихся к ней.

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ СВОЙСТВ

Для составления психограмм часто используют опросники, представляющие собой достаточно подробный перечень сенсорных, перцептивных, психомоторных, мнемических, мыслительных, волевых, коммуникативных и других свойств, оказывающих положительное или отрицательное влияние на успешность деятельности. Такие опросники предлагают экспертам, в роли которых выступают опытные профессионалы. Опираясь на свое знание профессии, они должны оценить (как правило, в баллах) значение того или иного свойства.

На практике эксперты, не имеющие психологической подготовки, с трудом дифференцируют предложенные для оценки свойства, определяя их либо как "необходимые" – 5 баллов, либо как "важные" – 4 балла. Это не дает возможности провести эффективный статический анализ. Однако те же самые эксперты оказываются способны ранжировать психологические свойства, предложенные им на карточках, которые следует разложить по степени значимости указанного на них свойства. Этот прием позволяет получить до 20 градаций оценок (средних по группе экспертов).

Используя метод профессиографирования на практике в работе кадрового агентства, я как специалист имею возможность получать объективную оценку психологически важных качеств требуемых специалистов. Данная работа трудоемка, требует временных и материальных затрат, но она эффективна в процессе поиска и подбора кандидатов. Профессиография позволяет иметь четкое представление о деятельности того или иного специалиста, о его профессионально важных качествах, о требованиях, предъявляемых той или иной профессией человеку. Все это обеспечивает не только эффективность обязательств в поиске и подборе персонала, но и ускоряет сам процесс: не затрачивается время на неподходящих и не отвечающих требованиям профессиональной деятельности искомых специалистов.

Перспективность данного подхода в изучении человека в профессиональной деятельности направлена на создание человеческого потенциала организации, приведении кадровых возможностей организации в соответствие с кадровыми потребностями.

ÏÎÑÒÀÍÎÂËÅÍÈÅ ÌÈÍÈÑÒÅÐÑÒÂÀ ÒÐÓÄÀ È ÑÎÖÈÀËÜÍÎÃÎ ÐÀÇÂÈÒÈß ÐÎÑÑÈÉÑÊÎÉ ÔÅÄÅÐÀÖÈÈ
îò 10 îêòÿáðÿ 2003 ã. ¹ 67 ã. Ìîñêâà
Çàðåãèñòðèðîâàíî â Ìèíþñòå ÐÔ 13 íîÿáðÿ 2003 ã.
Ðåãèñòðàöèîííûé ¹ 5229

ÎÁ ÓÒÂÅÐÆÄÅÍÈÈ ÏÎËÎÆÅÍÈß Î ÏÎÐßÄÊÅ ÈÑ×ÈÑËÅÍÈß ÑÒÀÆÀ ÐÀÁÎÒÛ ÄËß ÂÛÏËÀÒÛ ÅÆÅÌÅÑß×ÍÎÉ ÍÀÄÁÀÂÊÈ ÇÀ ÂÛÑËÓÃÓ ËÅÒ Ê ÄÎËÆÍÎÑÒÍÎÌÓ ÎÊËÀÄÓ ÐÀÁÎÒÍÈÊÎÂ ÈÇÄÀÒÅËÜÑÒÂÀ "ÞÐÈÄÈ×ÅÑÊÀß ËÈÒÅÐÀÒÓÐÀ" ÀÄÌÈÍÈÑÒÐÀÖÈÈ ÏÐÅÇÈÄÅÍÒÀ ÐÎÑÑÈÉÑÊÎÉ ÔÅÄÅÐÀÖÈÈ

Â ñîîòâåòñòâèè ñ ðàñïîðÿæåíèåì Ïðåçèäåíòà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè îò 11 èþëÿ 2003 ã. ¹ 947-ð (Ñîáðàíèå çàêîíîäàòåëüñòâà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, 2003, ¹ 28, ñò. 2975) Ìèíèñòåðñòâî òðóäà è ñîöèàëüíîãî ðàçâèòèÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïî ñîãëàñîâàíèþ ñ Ìèíèñòåðñòâîì ôèíàíñîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè è ïî ïðåäñòàâëåíèþ èçäàòåëüñòâà "Þðèäè÷åñêàÿ ëèòåðàòóðà" àäìèíèñòðàöèè Ïðåçèäåíòà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïîñòàíîâëÿåò:

Óòâåðäèòü Ïîëîæåíèå î ïîðÿäêå èñ÷èñëåíèÿ ñòàæà ðàáîòû äëÿ âûïëàòû åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó ðàáîòíèêîâ èçäàòåëüñòâà "Þðèäè÷åñêàÿ ëèòåðàòóðà" Àäìèíèñòðàöèè Ïðåçèäåíòà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ñîãëàñíî ïðèëîæåíèþ.

Ìèíèñòð
òðóäà è ñîöèàëüíîãî ðàçâèòèÿ
Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè
À. Ïî÷èíîê

Ïðèëîæåíèå

ÏÎËÎÆÅÍÈÅ Î ÏÎÐßÄÊÅ ÈÑ×ÈÑËÅÍÈß ÑÒÀÆÀ ÐÀÁÎÒÛ ÄËß ÂÛÏËÀÒÛ ÅÆÅÌÅÑß×ÍÎÉ ÍÀÄÁÀÂÊÈ ÇÀ ÂÛÑËÓÃÓ ËÅÒ Ê ÄÎËÆÍÎÑÒÍÎÌÓ ÎÊËÀÄÓ ÐÀÁÎÒÍÈÊÎÂ ÈÇÄÀÒÅËÜÑÒÂÀ "ÞÐÈÄÈ×ÅÑÊÀß ËÈÒÅÐÀÒÓÐÀ" ÀÄÌÈÍÈÑÒÐÀÖÈÈ ÏÐÅÇÈÄÅÍÒÀ ÐÎÑÑÈÉÑÊÎÉ ÔÅÄÅÐÀÖÈÈ

I. Îáùèå ïîëîæåíèÿ

1. Âûïëàòà åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó ðàáîòíèêîâ èçäàòåëüñòâà "Þðèäè÷åñêàÿ ëèòåðàòóðà" Àäìèíèñòðàöèè Ïðåçèäåíòà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (äàëåå - Èçäàòåëüñòâî) ïðîèçâîäèòñÿ äèôôåðåíöèðîâàííî â çàâèñèìîñòè îò îáùåãî ñòàæà ðàáîòû, äàþùåãî ïðàâî íà ïîëó÷åíèå ýòîé íàäáàâêè.

2. Ñòàæ ðàáîòû â ðàéîíàõ Êðàéíåãî Ñåâåðà, ïðèðàâíåííûõ ê íèì ìåñòíîñòÿõ, â þæíûõ ðàéîíàõ Âîñòî÷íîé Ñèáèðè è Äàëüíåãî Âîñòîêà, äàþùèé ïðàâî íà ïîëó÷åíèå åæåìåñÿ÷íûõ íàäáàâîê çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíûì îêëàäàì ðàáîòíèêîâ Èçäàòåëüñòâà, èñ÷èñëÿåòñÿ ãîä çà ãîä.

II. Èñ÷èñëåíèå ñòàæà ðàáîòû, äàþùåãî ïðàâî íà ïîëó÷åíèå åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó

3. Â îáùèé ñòàæ ðàáîòû, äàþùèé ïðàâî íà ïîëó÷åíèå åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó, âêëþ÷àåòñÿ:

1) âðåìÿ ðàáîòû â:

- Èçäàòåëüñòâå;
- ãîñóäàðñòâåííûõ ó÷ðåæäåíèÿõ, îðãàíèçàöèÿõ è íà ïðåäïðèÿòèÿõ íà äîëæíîñòÿõ ðóêîâîäèòåëåé è ñïåöèàëèñòîâ, ðàáîòà êîòîðûõ ñâÿçàíà ñ îñóùåñòâëåíèåì ðåäàêöèîííî-èçäàòåëüñêîé è ïîëèãðàôè÷åñêîé äåÿòåëüíîñòè;
- îðãàíàõ ãîñóäàðñòâåííîé âëàñòè, ãîñóäàðñòâåííûõ îðãàíàõ, äèïëîìàòè÷åñêèõ, òîðãîâûõ ïðåäñòàâèòåëüñòâàõ è êîíñóëüñêèõ ó÷ðåæäåíèÿõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïðåäñòàâèòåëüñòâàõ ôåäåðàëüíûõ îðãàíîâ èñïîëíèòåëüíîé âëàñòè çà ðóáåæîì, à òàêæå â ìåæãîñóäàðñòâåííûõ îðãàíàõ óïðàâëåíèÿ ñòðàí - ó÷àñòíèêîâ Ñîäðóæåñòâà Íåçàâèñèìûõ Ãîñóäàðñòâ íà äîëæíîñòÿõ, ñîîòâåòñòâóþùèõ ïðîôèëþ îñíîâíîé äåÿòåëüíîñòè Èçäàòåëüñòâà;
- îðãàíàõ ìåñòíîãî ñàìîóïðàâëåíèÿ íà äîëæíîñòÿõ, ñîîòâåòñòâóþùèõ ïðîôèëþ îñíîâíîé äåÿòåëüíîñòè Èçäàòåëüñòâà;

2) âðåìÿ ðàáîòû íà ïîñòîÿííîé îñíîâå ïî 31 äåêàáðÿ 1991 ãîäà â:

- àïïàðàòå Ïðåçèäåíòà ÑÑÑÐ, àïïàðàòàõ ïðåçèäåíòîâ ñîþçíûõ ðåñïóáëèê;
- Âåðõîâíîì Ñîâåòå ÑÑÑÐ è Ïðåçèäèóìå Âåðõîâíîãî Ñîâåòà ÑÑÑÐ, Âåðõîâíûõ Ñîâåòàõ è ïðåçèäèóìàõ Âåðõîâíûõ Ñîâåòîâ ñîþçíûõ è àâòîíîìíûõ ðåñïóáëèê, êðàåâûõ è îáëàñòíûõ Ñîâåòàõ íàðîäíûõ äåïóòàòîâ (Ñîâåòàõ äåïóòàòîâ òðóäÿùèõñÿ), Ñîâåòàõ íàðîäíûõ äåïóòàòîâ (Ñîâåòàõ äåïóòàòîâ òðóäÿùèõñÿ) àâòîíîìíûõ îáëàñòåé, àâòîíîìíûõ îêðóãîâ, â ðàéîííûõ, ãîðîäñêèõ, ðàéîííûõ â ãîðîäàõ, ïîñåëêîâûõ è ñåëüñêèõ Ñîâåòàõ íàðîäíûõ äåïóòàòîâ (Ñîâåòàõ äåïóòàòîâ òðóäÿùèõñÿ);
- Ñîâåòå Ìèíèñòðîâ ÑÑÑÐ, Êàáèíåòå Ìèíèñòðîâ ÑÑÑÐ, Êîìèòåòå ïî îïåðàòèâíîìó óïðàâëåíèþ íàðîäíûì õîçÿéñòâîì ÑÑÑÐ, Ìåæðåñïóáëèêàíñêîì (Ìåæãîñóäàðñòâåííîì) ýêîíîìè÷åñêîì êîìèòåòå, îðãàíàõ ãîñóäàðñòâåííîãî óïðàâëåíèÿ ïðè íèõ, ñîâåòàõ Ìèíèñòðîâ (ïðàâèòåëüñòâàõ) ñîþçíûõ è àâòîíîìíûõ ðåñïóáëèê, èñïîëíèòåëüíûõ êîìèòåòàõ êðàåâûõ è îáëàñòíûõ Ñîâåòîâ íàðîäíûõ äåïóòàòîâ (Ñîâåòîâ äåïóòàòîâ òðóäÿùèõñÿ), Ñîâåòîâ íàðîäíûõ äåïóòàòîâ (Ñîâåòîâ äåïóòàòîâ òðóäÿùèõñÿ) àâòîíîìíûõ îáëàñòåé è àâòîíîìíûõ îêðóãîâ, ðàéîííûõ, ãîðîäñêèõ, ðàéîííûõ â ãîðîäàõ, ïîñåëêîâûõ è ñåëüñêèõ Ñîâåòîâ íàðîäíûõ äåïóòàòîâ (Ñîâåòîâ äåïóòàòîâ òðóäÿùèõñÿ);
- ìèíèñòåðñòâàõ è âåäîìñòâàõ ÑÑÑÐ, ñîþçíûõ è àâòîíîìíûõ ðåñïóáëèê è èõ îðãàíàõ íà òåððèòîðèè ÑÑÑÐ, äèïëîìàòè÷åñêèõ, òîðãîâûõ ïðåäñòàâèòåëüñòâàõ è êîíñóëüñêèõ ó÷ðåæäåíèÿõ ÑÑÑÐ, ïðåäñòàâèòåëüñòâàõ ìèíèñòåðñòâ è âåäîìñòâ ÑÑÑÐ çà ðóáåæîì, àïïàðàòå ÑÝÂà è â ïîñòîÿííîì ïðåäñòàâèòåëüñòâå ÑÑÑÐ ïðè ÑÝÂå, â èíûõ ìåæäóíàðîäíûõ îðãàíèçàöèÿõ, â êîòîðûõ ãðàæäàíå áûâøåãî ÑÑÑÐ ïðåäñòàâëÿëè èíòåðåñû ãîñóäàðñòâà;
- Êîìèòåòå êîíñòèòóöèîííîãî íàäçîðà ÑÑÑÐ, Êîíòðîëüíîé ïàëàòå ÑÑÑÐ, îðãàíàõ íàðîäíîãî êîíòðîëÿ, îðãàíàõ ãîñóäàðñòâåííîãî àðáèòðàæà, ñóäàõ è îðãàíàõ Ïðîêóðàòóðû ÑÑÑÐ;

3) âðåìÿ ðàáîòû â:

- àïïàðàòàõ ïðîôñîþçíûõ îðãàíîâ âñåõ óðîâíåé (äî 31 äåêàáðÿ 1991 ãîäà), à òàêæå íà îñâîáîæäåííûõ âûáîðíûõ äîëæíîñòÿõ â ýòèõ îðãàíàõ;

- àïïàðàòàõ ïàðòèéíûõ îðãàíîâ âñåõ óðîâíåé (äî 14 ìàðòà 1990 ãîäà), à òàêæå íà îñâîáîæäåííûõ âûáîðíûõ äîëæíîñòÿõ â ýòèõ îðãàíàõ;

4) âðåìÿ ðàáîòû íà âûáîðíûõ äîëæíîñòÿõ íà ïîñòîÿííîé îñíîâå â îðãàíàõ ãîñóäàðñòâåííîé âëàñòè;

5) âðåìÿ ðàáîòû â êà÷åñòâå îñâîáîæäåííûõ ðàáîòíèêîâ ïðîôñîþçíûõ îðãàíèçàöèé â àïïàðàòàõ îðãàíîâ ãîñóäàðñòâåííîé âëàñòè;

6) âðåìÿ îáó÷åíèÿ ðàáîòíèêîâ îðãàíîâ ãîñóäàðñòâåííîé âëàñòè â ó÷åáíûõ çàâåäåíèÿõ, îñóùåñòâëÿþùèõ ïåðåïîäãîòîâêó, ïîâûøåíèå êâàëèôèêàöèè, åñëè îíè ðàáîòàëè â ýòèõ îðãàíàõ äî ïîñòóïëåíèÿ íà ó÷åáó;

7) âîåííàÿ ñëóæáà, ñëóæáà â îðãàíàõ âíóòðåííèõ äåë Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ó÷ðåæäåíèÿõ è îðãàíàõ óãîëîâíî-èñïîëíèòåëüíîé ñèñòåìû Ìèíèñòåðñòâà þñòèöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, Ãîñóäàðñòâåííîé ïðîòèâîïîæàðíîé ñëóæáû Ìèíèñòåðñòâà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïî äåëàì ãðàæäàíñêîé îáîðîíû, ÷ðåçâû÷àéíûì ñèòóàöèÿì è ëèêâèäàöèè ïîñëåäñòâèé ñòèõèéíûõ áåäñòâèé, îðãàíàõ íàëîãîâîé ïîëèöèè è òàìîæåííûõ îðãàíàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè íà äîëæíîñòÿõ ðÿäîâîãî, ìëàäøåãî è íà÷àëüñòâóþùåãî ñîñòàâà â ïîðÿäêå, ïðåäóñìîòðåííîì çàêîíîäàòåëüñòâîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè;

8) âðåìÿ îòïóñêà ïî óõîäó çà ðåáåíêîì äî äîñòèæåíèÿ èì âîçðàñòà òðåõ ëåò, åñëè ðàáîòíèê ñîñòîÿë â òðóäîâûõ îòíîøåíèÿõ ñ Èçäàòåëüñòâîì.

III. Íà÷èñëåíèå è âûïëàòà åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó

4. Åæåìåñÿ÷íàÿ íàäáàâêà çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó íà÷èñëÿåòñÿ èñõîäÿ èç äîëæíîñòíîãî îêëàäà ðàáîòíèêà áåç ó÷åòà äîïëàò è íàäáàâîê è âûïëà÷èâàåòñÿ åæåìåñÿ÷íî îäíîâðåìåííî ñ çàðàáîòíîé ïëàòîé.

Ïðè âðåìåííîì çàìåñòèòåëüñòâå åæåìåñÿ÷íàÿ íàäáàâêà çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó íà÷èñëÿåòñÿ íà äîëæíîñòíîé îêëàä ïî îñíîâíîé ðàáîòå.

5. Åæåìåñÿ÷íàÿ íàäáàâêà çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó ó÷èòûâàåòñÿ âî âñåõ ñëó÷àÿõ èñ÷èñëåíèÿ ñðåäíåãî çàðàáîòêà.

6. Åæåìåñÿ÷íàÿ íàäáàâêà çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó âûïëà÷èâàåòñÿ ñ ìîìåíòà âîçíèêíîâåíèÿ ïðàâà íà íàçíà÷åíèå èëè èçìåíåíèå ðàçìåðà ýòîé íàäáàâêè.

Â òîì ñëó÷àå, åñëè ó ðàáîòíèêà ïðàâî íà íàçíà÷åíèå èëè èçìåíåíèå ðàçìåðà åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó íàñòóïèëî â ïåðèîä èñïîëíåíèÿ ãîñóäàðñòâåííûõ îáÿçàííîñòåé, ïðè ïåðåïîäãîòîâêå èëè ïîâûøåíèè êâàëèôèêàöèè ñ îòðûâîì îò ðàáîòû â îáðàçîâàòåëüíîì ó÷ðåæäåíèè, ãäå çà ðàáîòíèêîì ñîõðàíÿåòñÿ ñðåäíÿÿ çàðàáîòíàÿ ïëàòà, è â äðóãèõ àíàëîãè÷íûõ ñëó÷àÿõ, ïðè êîòîðûõ çà ðàáîòíèêîì ñîõðàíÿåòñÿ ñðåäíèé çàðàáîòîê, åìó óñòàíàâëèâàåòñÿ óêàçàííàÿ íàäáàâêà ñ ìîìåíòà íàñòóïëåíèÿ ýòîãî ïðàâà è ïðîèçâîäèòñÿ ñîîòâåòñòâóþùèé ïåðåðàñ÷åò ñðåäíåãî çàðàáîòêà.

7. Íàçíà÷åíèå åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó ïðîèçâîäèòñÿ íà îñíîâàíèè ïðèêàçà äèðåêòîðà Èçäàòåëüñòâà ïî ïðåäñòàâëåíèþ êîìèññèè ïî óñòàíîâëåíèþ òðóäîâîãî ñòàæà.

8. Ïðè óâîëüíåíèè ðàáîòíèêà åæåìåñÿ÷íàÿ íàäáàâêà çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó íà÷èñëÿåòñÿ ïðîïîðöèîíàëüíî îòðàáîòàííîìó âðåìåíè, è åå âûïëàòà ïðîèçâîäèòñÿ ïðè îêîí÷àòåëüíîì ðàñ÷åòå.

IV. Óñòàíîâëåíèå ñòàæà ðàáîòû, äàþùåãî ïðàâî íà ïîëó÷åíèå åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó

9. Ñòàæ ðàáîòû äëÿ âûïëàòû åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó îïðåäåëÿåòñÿ êîìèññèåé ïî óñòàíîâëåíèþ òðóäîâîãî ñòàæà, ñîñòàâ êîòîðîé óòâåðæäàåòñÿ äèðåêòîðîì Èçäàòåëüñòâà.

10. Îñíîâíûì äîêóìåíòîì äëÿ îïðåäåëåíèÿ îáùåãî ñòàæà ðàáîòû, äàþùåãî ïðàâî íà ïîëó÷åíèå åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó, ÿâëÿåòñÿ òðóäîâàÿ êíèæêà, à òàêæå äîêóìåíòû, óäîñòîâåðÿþùèå íàëè÷èå ñòàæà ðàáîòû (ñëóæáû), äàþùåãî ïðàâî íà ïîëó÷åíèå óêàçàííîé íàäáàâêè.

V. Çàêëþ÷èòåëüíûå ïîëîæåíèÿ

11. Îòâåòñòâåííîñòü çà ñâîåâðåìåííûé ïåðåñìîòð ðàçìåðà åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó, âûïëà÷èâàåìîé ðàáîòíèêàì Èçäàòåëüñòâà, âîçëàãàåòñÿ íà êàäðîâóþ ñëóæáó Èçäàòåëüñòâà.

12. Èíäèâèäóàëüíûå òðóäîâûå ñïîðû ïî âîïðîñàì óñòàíîâëåíèÿ ñòàæà ðàáîòû äëÿ íàçíà÷åíèÿ åæåìåñÿ÷íîé íàäáàâêè çà âûñëóãó ëåò ê äîëæíîñòíîìó îêëàäó èëè îïðåäåëåíèÿ ðàçìåðîâ ýòîé íàäáàâêè ðàññìàòðèâàþòñÿ â óñòàíîâëåííîì çàêîíîäàòåëüñòâîì ïîðÿäêå.

ÏÎÑÒÀÍÎÂËÅÍÈÅ ÏËÅÍÓÌÀ ÂÅÐÕÎÂÍÎÃÎ ÑÓÄÀ ÐÎÑÑÈÉÑÊÎÉ ÔÅÄÅÐÀÖÈÈ
îò 20 íîÿáðÿ 2003 ã. ¹ 17 ã. Ìîñêâà
Î ÍÅÊÎÒÎÐÛÕ ÂÎÏÐÎÑÀÕ, ÂÎÇÍÈÊØÈÕ Â ÑÓÄÅÁÍÎÉ ÏÐÀÊÒÈÊÅ ÏÐÈ ÐÀÑÑÌÎÒÐÅÍÈÈ ÄÅË ÏÎ ÒÐÓÄÎÂÛÌ ÑÏÎÐÀÌ Ñ Ó×ÀÑÒÈÅÌ ÀÊÖÈÎÍÅÐÍÛÕ ÎÁÙÅÑÒÂ, ÈÍÛÕ ÕÎÇßÉÑÒÂÅÍÍÛÕ ÒÎÂÀÐÈÙÅÑÒÂ È ÎÁÙÅÑÒÂ

Â ñâÿçè ñ âîçíèêøèìè â ñóäåáíîé ïðàêòèêå âîïðîñàìè, ñâÿçàííûìè ñ ðàññìîòðåíèåì äåë ïî òðóäîâûì ñïîðàì ñ ó÷àñòèåì àêöèîíåðíûõ îáùåñòâ, èíûõ õîçÿéñòâåííûõ òîâàðèùåñòâ è îáùåñòâ, Ïëåíóì Âåðõîâíîãî Ñóäà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïîñòàíîâëÿåò äàòü ñóäàì ñëåäóþùèå ðàçúÿñíåíèÿ:

1. Äåëà îá îñïàðèâàíèè ðóêîâîäèòåëÿìè îðãàíèçàöèé, ÷ëåíàìè êîëëåãèàëüíûõ èñïîëíèòåëüíûõ îðãàíîâ îðãàíèçàöèé (ãåíåðàëüíûìè äèðåêòîðàìè àêöèîíåðíûõ îáùåñòâ, èíûõ õîçÿéñòâåííûõ òîâàðèùåñòâ è îáùåñòâ è ò.ï.), à òàêæå ÷ëåíàìè ñîâåòà äèðåêòîðîâ (íàáëþäàòåëüíîãî ñîâåòà) îðãàíèçàöèé, çàêëþ÷èâøèõ ñ äàííûìè îðãàíèçàöèÿìè òðóäîâûå äîãîâîðû, ðåøåíèé óïîëíîìî÷åííûõ îðãàíîâ îðãàíèçàöèè ëèáî ñîáñòâåííèêà èìóùåñòâà îðãàíèçàöèè èëè óïîëíîìî÷åííûõ ñîáñòâåííèêîì ëèö (îðãàíîâ) îá îñâîáîæäåíèè èõ îò çàíèìàåìûõ äîëæíîñòåé ïîäâåäîìñòâåííû ñóäàì îáùåé þðèñäèêöèè è ðàññìàòðèâàþòñÿ èìè â ïîðÿäêå èñêîâîãî ïðîèçâîäñòâà êàê äåëà ïî òðóäîâûì ñïîðàì î âîññòàíîâëåíèè íà ðàáîòå (ñòàòüè 11, 273-281, 391 Òðóäîâîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïóíêò 4 ÷àñòè 1 ñòàòüè 33 Àðáèòðàæíîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ñòàòüÿ 22, ïîäðàçäåë II Ãðàæäàíñêîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïóíêòû 4-5 ïîñòàíîâëåíèÿ Ïëåíóìà Âåðõîâíîãî Ñóäà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè îò 20 ÿíâàðÿ 2003 ã. ¹ 2 "Î íåêîòîðûõ âîïðîñàõ, âîçíèêøèõ â ñâÿçè ñ ïðèíÿòèåì è ââåäåíèåì â äåéñòâèå Ãðàæäàíñêîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè").

2. Ðàññìîòðåíèå óêàçàííûõ â ïóíêòå 1 íàñòîÿùåãî ïîñòàíîâëåíèÿ äåë â ïîðÿäêå, óñòàíîâëåííîì ãëàâîé 25 Ãðàæäàíñêîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, â òîì ÷èñëå ñ ïðèìåíåíèåì ïðàâèë î ïîäñóäíîñòè äåë ïî ìåñòó æèòåëüñòâà ëèöà, îáðàòèâøåãîñÿ â ñóä, è î âîçìîæíîñòè ïðèîñòàíîâëåíèÿ ñóäîì äåéñòâèÿ îñïàðèâàåìîãî ðåøåíèÿ äî âñòóïëåíèÿ â çàêîííóþ ñèëó ðåøåíèÿ ñóäà (ñò. 254 Ãðàæäàíñêîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè), íåäîïóñòèìî, ïîñêîëüêó âîçíèêøèå ïî äàííûì äåëàì ïðàâîîòíîøåíèÿ íå ÿâëÿþòñÿ ïóáëè÷íî-ïðàâîâûìè è ïî íèì èìåþò ìåñòî ñïîðû î ïðàâå, êîòîðûå ñîãëàñíî ÷àñòè 3 ñòàòüè 247 Ãðàæäàíñêîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè äîëæíû ðàññìàòðèâàòüñÿ è ðàçðåøàòüñÿ â èñêîâîì ïðîèçâîäñòâå.

3. Äåëà, óêàçàííûå â ïóíêòå 1 íàñòîÿùåãî ïîñòàíîâëåíèÿ, ïîäñóäíû ðàéîííûì ñóäàì ïî ìåñòó íàõîæäåíèÿ îðãàíèçàöèè, ÿâëÿþùåéñÿ íàäëåæàùèì îòâåò÷èêîì (ñòàòüÿ 47 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ñòàòüè 24, 28 Ãðàæäàíñêîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè).

4. Â ïðîöåññå ïîäãîòîâêè ïî äåëàì, óêàçàííûì â ïóíêòå 1 íàñòîÿùåãî ïîñòàíîâëåíèÿ, ñóäüÿ íå âïðàâå â êà÷åñòâå ìåð ïî îáåñïå÷åíèþ èñêà ïðèîñòàíàâëèâàòü äåéñòâèå îñïàðèâàåìîãî ðåøåíèÿ îá îñâîáîæäåíèè èñòöà îò ðàáîòû è îáÿçàòü îòâåò÷èêà, à òàêæå äðóãèõ ëèö íå ÷èíèòü ïðåïÿòñòâèé èñòöó â âûïîëíåíèè ñâîèõ ïðåæíèõ îáÿçàííîñòåé, ïîñêîëüêó îáåñïå÷åíèå èñêà â ñèëó ñòàòüè 139 Ãðàæäàíñêîãî ïðîöåññóàëüíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè äîïóñêàåòñÿ, åñëè íåïðèíÿòèå ìåð ïî îáåñïå÷åíèþ èñêà çàòðóäíèò èëè ñäåëàåò íåâîçìîæíûì èñïîëíåíèå ðåøåíèÿ ñóäà, òîãäà êàê òàêèõ îáñòîÿòåëüñòâ ïî äàííûì äåëàì íå èìååòñÿ.

5. Ðàçúÿñíåíèÿ, äàííûå â íàñòîÿùåì ïîñòàíîâëåíèè, îòíîñÿòñÿ â ðàâíîé ìåðå è ê àíàëîãè÷íûì äåëàì ñ ó÷àñòèåì ïðîèçâîäñòâåííûõ è ïîòðåáèòåëüñêèõ êîîïåðàòèâîâ, à òàêæå èíûõ îðãàíèçàöèé.

Ïðåäñåäàòåëü Âåðõîâíîãî Ñóäà
Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè
Â. Ëåáåäåâ
Ñåêðåòàðü Ïëåíóìà,
ñóäüÿ Âåðõîâíîãî Ñóäà
Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè
Â. Äåìèäîâ

ÏÎÑÒÀÍÎÂËÅÍÈÅ ÏËÅÍÓÌÀ ÂÅÐÕÎÂÍÎÃÎ ÑÓÄÀ ÐÎÑÑÈÉÑÊÎÉ ÔÅÄÅÐÀÖÈÈ
îò 10 îêòÿáðÿ 2003 ãîäà ¹ 5 ã. Ìîñêâà
Î ÏÐÈÌÅÍÅÍÈÈ ÑÓÄÀÌÈ ÎÁÙÅÉ ÞÐÈÑÄÈÊÖÈÈ ÎÁÙÅÏÐÈÇÍÀÍÍÛÕ ÏÐÈÍÖÈÏÎÂ È ÍÎÐÌ ÌÅÆÄÓÍÀÐÎÄÍÎÃÎ ÏÐÀÂÀ È ÌÅÆÄÓÍÀÐÎÄÍÛÕ ÄÎÃÎÂÎÐÎÂ ÐÎÑÑÈÉÑÊÎÉ ÔÅÄÅÐÀÖÈÈ

Îáùåïðèçíàííûå ïðèíöèïû è íîðìû ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà è ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ñîãëàñíî ÷àñòè 4 ñòàòüè 15 êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ÿâëÿþòñÿ ñîñòàâíîé ÷àñòüþ åå ïðàâîâîé ñèñòåìû.

Ôåäåðàëüíûì çàêîíîì îò 15 èþëÿ 1995 ã. ¹ 101-ÔÇ "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè" óñòàíîâëåíî, ÷òî Ðîññèéñêàÿ Ôåäåðàöèÿ, âûñòóïàÿ çà ñîáëþäåíèå äîãîâîðíûõ è îáû÷íûõ íîðì, ïîäòâåðæäàåò ñâîþ ïðèâåðæåííîñòü îñíîâîïîëàãàþùåìó ïðèíöèïó ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà - ïðèíöèïó äîáðîñîâåñòíîãî âûïîëíåíèÿ ìåæäóíàðîäíûõ îáÿçàòåëüñòâ.

Ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû ÿâëÿþòñÿ îäíèì èç âàæíåéøèõ ñðåäñòâ ðàçâèòèÿ ìåæäóíàðîäíîãî ñîòðóäíè÷åñòâà, ñïîñîáñòâóþò ðàñøèðåíèþ ìåæäóíàðîäíûõ ñâÿçåé ñ ó÷àñòèåì ãîñóäàðñòâåííûõ è íåãîñóäàðñòâåííûõ îðãàíèçàöèé, â òîì ÷èñëå ñ ó÷àñòèåì ñóáúåêòîâ íàöèîíàëüíîãî ïðàâà, âêëþ÷àÿ ôèçè÷åñêèõ ëèö. Ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðàì ïðèíàäëåæèò ïåðâîñòåïåííàÿ ðîëü â ñôåðå çàùèòû ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä. Â ñâÿçè ñ ýòèì íåîáõîäèìî äàëüíåéøåå ñîâåðøåíñòâîâàíèå ñóäåáíîé äåÿòåëüíîñòè, ñâÿçàííîé ñ ðåàëèçàöèåé ïîëîæåíèé ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà íà âíóòðèãîñóäàðñòâåííîì óðîâíå.

Â öåëÿõ îáåñïå÷åíèÿ ïðàâèëüíîãî è åäèíîîáðàçíîãî ïðèìåíåíèÿ ñóäàìè ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà ïðè îñóùåñòâëåíèè ïðàâîñóäèÿ Ïëåíóì Âåðõîâíîãî Ñóäà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïîñòàíîâëÿåò äàòü ñëåäóþùèå ðàçúÿñíåíèÿ:

1. Â Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïðèçíàþòñÿ è ãàðàíòèðóþòñÿ ïðàâà è ñâîáîäû ÷åëîâåêà è ãðàæäàíèíà ñîãëàñíî îáùåïðèçíàííûì ïðèíöèïàì è íîðìàì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà è â ñîîòâåòñòâèè ñ Êîíñòèòóöèåé Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (÷àñòü 1 ñòàòüè 17 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè).

Ñîãëàñíî ÷àñòè ñòàòüè 46 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè êàæäîìó ãàðàíòèðóåòñÿ ñóäåáíàÿ çàùèòà åãî ïðàâ è ñâîáîä.

Èñõîäÿ èç ýòîãî, à òàêæå èç ïîëîæåíèé ÷àñòè 4 ñòàòüè 15, ÷àñòè 1 ñòàòüè 17, ñòàòüè 18 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïðàâà è ñâîáîäû ÷åëîâåêà ñîãëàñíî îáùåïðèçíàííûì ïðèíöèïàì è íîðìàì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà, à òàêæå ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðàì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ÿâëÿþòñÿ íåïîñðåäñòâåííî äåéñòâóþùèìè â ïðåäåëàõ þðèñäèêöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè. Îíè îïðåäåëÿþò ñìûñë, ñîäåðæàíèå è ïðèìåíåíèå çàêîíîâ, äåÿòåëüíîñòü çàêîíîäàòåëüíîé è èñïîëíèòåëüíîé âëàñòè, ìåñòíîãî ñàìîóïðàâëåíèÿ è îáåñïå÷èâàþòñÿ ïðàâîñóäèåì.

Ïîä îáùåïðèçíàííûìè ïðèíöèïàìè ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà ñëåäóåò ïîíèìàòü îñíîâîïîëàãàþùèå èìïåðàòèâíûå íîðìû ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà, ïðèíèìàåìûå è ïðèçíàâàåìûå ìåæäóíàðîäíûì ñîîáùåñòâîì ãîñóäàðñòâ â öåëîì, îòêëîíåíèå îò êîòîðûõ íåäîïóñòèìî.

Ê îáùåïðèçíàííûì ïðèíöèïàì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà, â ÷àñòíîñòè, îòíîñÿòñÿ ïðèíöèï âñåîáùåãî óâàæåíèÿ ïðàâ ÷åëîâåêà è ïðèíöèï äîáðîñîâåñòíîãî âûïîëíåíèÿ ìåæäóíàðîäíûõ îáÿçàòåëüñòâ.

Ïîä îáùåïðèçíàííîé íîðìîé ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà ñëåäóåò ïîíèìàòü ïðàâèëî ïîâåäåíèÿ, ïðèíèìàåìîå è ïðèçíàâàåìîå ìåæäóíàðîäíûì ñîîáùåñòâîì ãîñóäàðñòâ â öåëîì â êà÷åñòâå þðèäè÷åñêè îáÿçàòåëüíîãî.

Ñîäåðæàíèå óêàçàííûõ ïðèíöèïîâ è íîðì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà ìîæåò ðàñêðûâàòüñÿ, â ÷àñòíîñòè, â äîêóìåíòàõ Îðãàíèçàöèè Îáúåäèíåííûõ Íàöèé è åå ñïåöèàëèçèðîâàííûõ ó÷ðåæäåíèé.

2. Ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè íàðÿäó ñ îáùåïðèçíàííûìè ïðèíöèïàìè è íîðìàìè ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà ÿâëÿþòñÿ ñîñòàâíîé ÷àñòüþ åå ïðàâîâîé ñèñòåìû (÷àñòü 4 ñòàòüè 15 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ÷àñòü 1 ñòàòüè 5 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè").

×àñòüþ ïðàâîâîé ñèñòåìû Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ÿâëÿþòñÿ òàêæå çàêëþ÷åííûå ÑÑÑÐ äåéñòâóþùèå ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû, â îòíîøåíèè êîòîðûõ Ðîññèéñêàÿ Ôåäåðàöèÿ ïðîäîëæàåò îñóùåñòâëÿòü ìåæäóíàðîäíûå ïðàâà è îáÿçàòåëüñòâà ÑÑÑÐ â êà÷åñòâå ãîñóäàðñòâà - ïðîäîëæàòåëÿ Ñîþçà ÑÑÐ.

Ñîãëàñíî ïóíêòó "à" ñòàòüè 2 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè" ïîä ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè íàäëåæèò ïîíèìàòü ìåæäóíàðîäíîå ñîãëàøåíèå, çàêëþ÷åííîå Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèåé ñ èíîñòðàííûì ãîñóäàðñòâîì (èëè ãîñóäàðñòâàìè) ëèáî ñ ìåæäóíàðîäíîé îðãàíèçàöèåé â ïèñüìåííîé ôîðìå è ðåãóëèðóåìîå ìåæäóíàðîäíûì ïðàâîì íåçàâèñèìî îò òîãî, ñîäåðæèòñÿ òàêîå ñîãëàøåíèå â îäíîì äîêóìåíòå èëè â íåñêîëüêèõ, ñâÿçàííûõ ìåæäó ñîáîé äîêóìåíòàõ, à òàêæå íåçàâèñèìî îò åãî êîíêðåòíîãî íàèìåíîâàíèÿ (íàïðèìåð, êîíâåíöèÿ, ïàêò, ñîãëàøåíèå è ò.ï.).

Ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ìîãóò çàêëþ÷àòüñÿ îò èìåíè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (ìåæãîñóäàðñòâåííûå äîãîâîðû), îò èìåíè Ïðàâèòåëüñòâà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (ìåæïðàâèòåëüñòâåííûå äîãîâîðû) è îò èìåíè ôåäåðàëüíûõ îðãàíîâ èñïîëíèòåëüíîé âëàñòè (ìåæâåäîìñòâåííûå äîãîâîðû).

3. Ñîãëàñíî ÷àñòè 3 ñòàòüè 5 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè" ïîëîæåíèÿ îôèöèàëüíî îïóáëèêîâàííûõ ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, íå òðåáóþùèå èçäàíèÿ âíóòðèãîñóäàðñòâåííûõ àêòîâ

äëÿ ïðèìåíåíèÿ, äåéñòâóþò â Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè íåïîñðåäñòâåííî. Äëÿ îñóùåñòâëåíèÿ èíûõ ïîëîæåíèé ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïðèíèìàþòñÿ ñîîòâåòñòâóþùèå ïðàâîâûå àêòû.

Ê ïðèçíàêàì, ñâèäåòåëüñòâóþùèì î íåâîçìîæíîñòè íåïîñðåäñòâåííîãî ïðèìåíåíèÿ ïîëîæåíèé ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, îòíîñÿòñÿ, â ÷àñòíîñòè, ñîäåðæàùèåñÿ â äîãîâîðå óêàçàíèÿ íà îáÿçàòåëüñòâà ãîñóäàðñòâ-ó÷àñòíèêîâ ïî âíåñåíèþ èçìåíåíèé âî âíóòðåííåå çàêîíîäàòåëüñòâî ýòèõ ãîñóäàðñòâ.

Ïðè ðàññìîòðåíèè ñóäîì ãðàæäàíñêèõ, óãîëîâíûõ èëè àäìèíèñòðàòèâíûõ äåë íåïîñðåäñòâåííî ïðèìåíÿåòñÿ òàêîé ìåæäóíàðîäíûé äîãîâîð Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, êîòîðûé âñòóïèë â ñèëó è ñòàë îáÿçàòåëüíûì äëÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè è ïîëîæåíèÿ êîòîðîãî íå òðåáóþò èçäàíèÿ âíóòðèãîñóäàðñòâåííûõ àêòîâ äëÿ èõ ïðèìåíåíèÿ è ñïîñîáíû ïîðîæäàòü ïðàâà è îáÿçàííîñòè äëÿ ñóáúåêòîâ íàöèîíàëüíîãî ïðàâà (÷àñòü 4 ñòàòüè 15 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ÷àñòè 1 è 3 ñòàòüè 5 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè", ÷àñòü 2 ñòàòüè 7 ÃÊ ÐÔ).

4. Ðåøàÿ âîïðîñ î âîçìîæíîñòè ïðèìåíåíèÿ äîãîâîðíûõ íîðì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà, ñóäû äîëæíû èñõîäèòü èç òîãî, ÷òî ìåæäóíàðîäíûé äîãîâîð âñòóïàåò â ñèëó â ïîðÿäêå è â äàòó, ïðåäóñìîòðåííûå â ñàìîì äîãîâîðå èëè ñîãëàñîâàííûå ìåæäó ó÷àñòâîâàâøèìè â ïåðåãîâîðàõ ãîñóäàðñòâàìè. Ïðè îòñóòñòâèè òàêîãî ïîëîæåíèÿ èëè äîãîâîðåííîñòè äîãîâîð âñòóïàåò â ñèëó, êàê òîëüêî áóäåò âûðàæåíî ñîãëàñèå âñåõ ó÷àñòâîâàâøèõ â ïåðåãîâîðàõ ãîñóäàðñòâ íà îáÿçàòåëüíîñòü äëÿ íèõ äîãîâîðà (ñòàòüÿ 24 Âåíñêîé êîíâåíöèè î ïðàâå ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ 1969 ãîäà).

Ñóäàì íàäëåæèò èìåòü â âèäó, ÷òî ìåæäóíàðîäíûé äîãîâîð ïîäëåæèò ïðèìåíåíèþ, åñëè Ðîññèéñêàÿ Ôåäåðàöèÿ â ëèöå êîìïåòåíòíûõ îðãàíîâ ãîñóäàðñòâåííîé âëàñòè âûðàçèëà ñîãëàñèå íà îáÿçàòåëüíîñòü äëÿ íåå ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà ïîñðåäñòâîì îäíîãî èç äåéñòâèé, ïåðå÷èñëåííûõ â ñòàòüå 6 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè" (ïóòåì ïîäïèñàíèÿ äîãîâîðà; îáìåíà äîêóìåíòàìè, åãî îáðàçóþùèìè; ðàòèôèêàöèè äîãîâîðà; óòâåðæäåíèÿ äîãîâîðà; ïðèíÿòèÿ äîãîâîðà; ïðèñîåäèíåíèÿ ê äîãîâîðó; ëþáûì èíûì ñïîñîáîì, î êîòîðîì óñëîâèëèñü äîãîâàðèâàþùèåñÿ ñòîðîíû), à òàêæå ïðè óñëîâèè, ÷òî óêàçàííûé äîãîâîð âñòóïèë â ñèëó äëÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (íàïðèìåð, Êîíâåíöèÿ î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä áûëà ðàòèôèöèðîâàíà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèåé Ôåäåðàëüíûì çàêîíîì îò 30 ìàðòà 1998 ã. ¹ 54-ÔÇ, à âñòóïèëà â ñèëó äëÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè 5 ìàÿ 1998 ãîäà - â äåíü ïåðåäà÷è ðàòèôèêàöèîííîé ãðàìîòû íà õðàíåíèå Ãåíåðàëüíîìó ñåêðåòàðþ Ñîâåòà Åâðîïû ñîãëàñíî ñòàòüå 59 ýòîé Êîíâåíöèè).

Èñõîäÿ èç ñìûñëà ÷àñòåé 3 è 4 ñòàòüè 15 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ÷àñòè 3 ñòàòüè 5 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè" ñóäàìè íåïîñðåäñòâåííî ìîãóò ïðèìåíÿòüñÿ òå âñòóïèâøèå â ñèëó ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû, êîòîðûå áûëè îôèöèàëüíî îïóáëèêîâàíû â Ñîáðàíèè çàêîíîäàòåëüñòâà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè èëè â Áþëëåòåíå ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ â ïîðÿäêå, óñòàíîâëåííîì ñòàòüåé 30 óêàçàííîãî Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà. Ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ìåæâåäîìñòâåííîãî õàðàêòåðà îïóáëèêîâûâàþòñÿ ïî ðåøåíèþ ôåäåðàëüíûõ îðãàíîâ èñïîëíèòåëüíîé âëàñòè, îò èìåíè êîòîðûõ çàêëþ÷åíû òàêèå äîãîâîðû, â îôèöèàëüíûõ èçäàíèÿõ ýòèõ îðãàíîâ.

Ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû ÑÑÑÐ, îáÿçàòåëüíûå äëÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè êàê ãîñóäàðñòâà - ïðîäîëæàòåëÿ Ñîþçà ÑÑÐ, îïóáëèêîâàíû â îôèöèàëüíûõ èçäàíèÿõ Âåðõîâíîãî Ñîâåòà ÑÑÑÐ, ñîâåòà Ìèíèñòðîâ (Êàáèíåòà Ìèíèñòðîâ) ÑÑÑÐ. Òåêñòû óêàçàííûõ äîãîâîðîâ ïóáëèêîâàëèñü òàêæå â ñáîðíèêàõ ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ ÑÑÑÐ, íî ýòà ïóáëèêàöèÿ íå ÿâëÿëàñü îôèöèàëüíîé.

Îôèöèàëüíûå ñîîáùåíèÿ Ìèíèñòåðñòâà èíîñòðàííûõ äåë Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè î âñòóïëåíèè â ñèëó ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ, çàêëþ÷åííûõ îò èìåíè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè è îò èìåíè Ïðàâèòåëüñòâà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïîäëåæàò îïóáëèêîâàíèþ â òîì æå ïîðÿäêå, ÷òî è ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû (ñòàòüÿ 30 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè").

5. Ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû, êîòîðûå èìåþò ïðÿìîå è íåïîñðåäñòâåííîå äåéñòâèå â ïðàâîâîé ñèñòåìå Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïðèìåíèìû ñóäàìè, â òîì ÷èñëå âîåííûìè, ïðè ðàçðåøåíèè ãðàæäàíñêèõ, óãîëîâíûõ è àäìèíèñòðàòèâíûõ äåë, â ÷àñòíîñòè:

- ïðè ðàññìîòðåíèè ãðàæäàíñêèõ äåë, åñëè ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè óñòàíîâëåíû èíûå ïðàâèëà, ÷åì çàêîíîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, êîòîðûé ðåãóëèðóåò îòíîøåíèÿ, ñòàâøèå ïðåäìåòîì ñóäåáíîãî ðàññìîòðåíèÿ;

- ïðè ðàññìîòðåíèè ãðàæäàíñêèõ è óãîëîâíûõ äåë, åñëè ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè óñòàíîâëåíû èíûå ïðàâèëà ñóäîïðîèçâîäñòâà, ÷åì ãðàæäàíñêèì ïðîöåññóàëüíûì èëè óãîëîâíî-ïðîöåññóàëüíûì çàêîíîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè;

- ïðè ðàññìîòðåíèè ãðàæäàíñêèõ èëè óãîëîâíûõ äåë, åñëè ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ðåãóëèðóþòñÿ îòíîøåíèÿ, â òîì ÷èñëå îòíîøåíèÿ ñ èíîñòðàííûìè ëèöàìè, ñòàâøèå ïðåäìåòîì ñóäåáíîãî ðàññìîòðåíèÿ (íàïðèìåð, ïðè ðàññìîòðåíèè äåë, ïåðå÷èñëåííûõ â ñòàòüå 402 ÃÏÊ ÐÔ, õîäàòàéñòâ îá èñïîëíåíèè ðåøåíèé èíîñòðàííûõ ñóäîâ, æàëîá íà ðåøåíèÿ î âûäà÷å ëèö, îáâèíÿåìûõ â ñîâåðøåíèè ïðåñòóïëåíèÿ èëè îñóæäåííûõ ñóäîì èíîñòðàííîãî ãîñóäàðñòâà);

- ïðè ðàññìîòðåíèè äåë îá àäìèíèñòðàòèâíûõ ïðàâîíàðóøåíèÿõ, åñëè ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè óñòàíîâëåíû èíûå ïðàâèëà, ÷åì ïðåäóñìîòðåííûå çàêîíîäàòåëüñòâîì îá àäìèíèñòðàòèâíûõ ïðàâîíàðóøåíèÿõ.

Îáðàòèòü âíèìàíèå ñóäîâ íà òî, ÷òî ñîãëàñèå íà îáÿçàòåëüíîñòü ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà äëÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè äîëæíî áûòü âûðàæåíî â ôîðìå ôåäåðàëüíîãî çàêîíà, åñëè óêàçàííûì äîãîâîðîì óñòàíîâëåíû èíûå ïðàâèëà, ÷åì ôåäåðàëüíûì çàêîíîì (÷àñòü 4 ñòàòüè 15 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ÷àñòè 1 è 2 ñòàòüè 5, ñòàòüÿ 14, ïóíêò "à" ÷àñòè 1 ñòàòüè 15 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà "Î ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðàõ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè", ÷àñòü 2 ñòàòüè 1 ÃÏÊ ÐÔ, ÷àñòü 3 ñòàòüè 1 ÓÏÊ ÐÔ).

6. Ìåæäóíàðîäíûå äîãîâîðû, íîðìû êîòîðûõ ïðåäóñìàòðèâàþò ïðèçíàêè ñîñòàâà óãîëîâíî íàêàçóåìûõ äåÿíèé, íå ìîãóò ïðèìåíÿòüñÿ ñóäàìè íåïîñðåäñòâåííî, ïîñêîëüêó òàêèìè äîãîâîðàìè ïðÿìî óñòàíàâëèâàåòñÿ îáÿçàííîñòü ãîñóäàðñòâ îáåñïå÷èòü âûïîëíåíèå ïðåäóñìîòðåííûõ äîãîâîðîì îáÿçàòåëüñòâ ïóòåì óñòàíîâëåíèÿ íàêàçóåìîñòè îïðåäåëåííûõ ïðåñòóïëåíèé âíóòðåííèì (íàöèîíàëüíûì) çàêîíîì (íàïðèìåð, Åäèíàÿ êîíâåíöèÿ î íàðêîòè÷åñêèõ ñðåäñòâàõ 1961 ãîäà, Ìåæäóíàðîäíàÿ êîíâåíöèÿ î áîðüáå ñ çàõâàòîì çàëîæíèêîâ 1979 ãîäà, Êîíâåíöèÿ î áîðüáå ñ íåçàêîííûì çàõâàòîì âîçäóøíûõ ñóäîâ 1970 ãîäà).

Èñõîäÿ èç ñòàòüè 54 è ïóíêòà "î" ñòàòüè 71 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, à òàêæå ñòàòüè 8 ÓÊ ÐÔ óãîëîâíîé îòâåòñòâåííîñòè â Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïîäëåæèò ëèöî, ñîâåðøèâøåå äåÿíèå, ñîäåðæàùåå âñå ïðèçíàêè ñîñòàâà ïðåñòóïëåíèÿ, ïðåäóñìîòðåííîãî Óãîëîâíûì êîäåêñîì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè.

Â ñâÿçè ñ ýòèì ìåæäóíàðîäíî-ïðàâîâûå íîðìû, ïðåäóñìàòðèâàþùèå ïðèçíàêè ñîñòàâà ïðåñòóïëåíèé, äîëæíû ïðèìåíÿòüñÿ ñóäàìè ðîññèéñêîé ôåäåðàöèè â òåõ ñëó÷àÿõ, êîãäà íîðìà Óãîëîâíîãî êîäåêñà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïðÿìî óñòàíàâëèâàåò íåîáõîäèìîñòü ïðèìåíåíèÿ ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (íàïðèìåð, ñòàòüè 355 è 356 ÓÊ ÐÔ).

7. Â ñèëó ÷àñòè 4 ñòàòüè 11 ÓÊ ÐÔ âîïðîñ íà óãîëîâíîé îòâåòñòâåííîñòè äèïëîìàòè÷åñêèõ ïðåäñòàâèòåëåé èíîñòðàííûõ ãîñóäàðñòâ è èíûõ ãðàæäàí, êîòîðûå ïîëüçóþòñÿ èììóíèòåòîì, â ñëó÷àå ñîâåðøåíèÿ ýòèìè ëèöàìè ïðåñòóïëåíèÿ íà òåððèòîðèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ðàçðåøàåòñÿ â ñîîòâåòñòâèè ñ íîðìàìè ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà (â ÷àñòíîñòè, â ñîîòâåòñòâèè ñ Êîíâåíöèåé î ïðèâèëåãèÿõ è èììóíèòåòàõ Îáúåäèíåííûõ Íàöèé 1946 ãîäà, Êîíâåíöèåé î ïðèâèëåãèÿõ è èììóíèòåòàõ ñïåöèàëèçèðîâàí-

íûõ ó÷ðåæäåíèé 1947 ãîäà, Âåíñêîé êîíâåíöèåé î äèïëîìàòè÷åñêèõ ñíîøåíèÿõ 1961 ãîäà, Âåíñêîé êîíâåíöèåé î êîíñóëüñêèõ ñíîøåíèÿõ 1963 ãîäà).

Â êðóã ëèö, ïîëüçóþùèõñÿ èììóíèòåòîì, âõîäÿò, íàïðèìåð, ãëàâû äèïëîìàòè÷åñêèõ ïðåäñòàâèòåëüñòâ, ÷ëåíû ïðåäñòàâèòåëüñòâà, èìåþùèå äèïëîìàòè÷åñêèé ðàíã, è ÷ëåíû èõ ñåìåé, åñëè ïîñëåäíèå íå ÿâëÿþòñÿ ãðàæäàíàìè ãîñóäàðñòâà ïðåáûâàíèÿ. Ê èíûì ëèöàì, ïîëüçóþùèìñÿ èììóíèòåòîì, îòíîñÿòñÿ, â ÷àñòíîñòè, ãëàâû ãîñóäàðñòâà, ïðàâèòåëüñòâà, ãëàâû âíåøíåïîëèòè÷åñêèõ âåäîìñòâ ãîñóäàðñòâà, ÷ëåíû ïåðñîíàëà äèïëîìàòè÷åñêîãî ïðåäñòàâèòåëüñòâà, îñóùåñòâëÿþùåå àäìèíèñòðàòèâíî-òåõíè÷åñêîå îáñëóæèâàíèå ïðåäñòàâèòåëüñòâà, ÷ëåíû èõ ñåìåé, ïðîæèâàþùèå âìåñòå ñ óêàçàííûìè ëèöàìè, åñëè îíè íå ÿâëÿþòñÿ ãðàæäàíàìè ãîñóäàðñòâà ïðåáûâàíèÿ èëè íå ïðîæèâàþò â íåì ïîñòîÿííî, à òàêæå äðóãèå ëèöà, êîòîðûå ïîëüçóþòñÿ èììóíèòåòîì ñîãëàñíî îáùåïðèçíàííûì ïðèíöèïàì è íîðìàì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà è ìåæäóíàðîäíûì äîãîâîðàì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè.

8. Ïðàâèëà äåéñòâóþùåãî ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ñîãëàñèå íà îáÿçàòåëüíîñòü êîòîðîãî áûëî ïðèíÿòî â ôîðìå ôåäåðàëüíîãî çàêîíà, èìåþò ïðèîðèòåò â ïðèìåíåíèè â îòíîøåíèè çàêîíîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè.

Ïðàâèëà äåéñòâóþùåãî ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ñîãëàñèå íà îáÿçàòåëüíîñòü êîòîðîãî áûëî ïðèíÿòî íå â ôîðìå ôåäåðàëüíîãî çàêîíà, èìåþò ïðèîðèòåò â ïðèìåíåíèè â îòíîøåíèè ïîäçàêîííûõ íîðìàòèâíûõ àêòîâ, èçäàííûõ îðãàíîì ãîñóäàðñòâåííîé âëàñòè, çàêëþ÷èâøèì äàííûé äîãîâîð (÷àñòü 4 ñòàòüè 15, ñòàòüè 90, 113 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè).

9. Ïðè îñóùåñòâëåíèè ïðàâîñóäèÿ ñóäû äîëæíû èìåòü â âèäó, ÷òî ïî ñìûñëó ÷àñòè 4 ñòàòüè 15 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ñòàòåé 369, 379, ÷àñòè 5 ñòàòüè 415 ÓÏÊ ÐÔ, ñòàòåé 330, 362-364 ÃÏÊ ÐÔ íåïðàâèëüíîå ïðèìåíåíèå ñóäîì îáùåïðèçíàííûõ ïðèíöèïîâ è íîðì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà è ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ìîæåò ÿâëÿòüñÿ îñíîâàíèåì ê îòìåíå èëè èçìåíåíèþ ñóäåáíîãî àêòà. Íåïðàâèëüíîå ïðèìåíåíèå íîðìû ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà ìîæåò èìåòü ìåñòî â ñëó÷àÿõ, êîãäà ñóäîì íå áûëà ïðèìåíåíà íîðìà ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà, ïîäëåæàùàÿ ïðèìåíåíèþ, èëè, íàïðîòèâ, ñóä ïðèìåíèë íîðìó ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà, êîòîðàÿ íå ïîäëåæàëà ïðèìåíåíèþ, ëèáî êîãäà ñóäîì áûëî äàíî íåïðàâèëüíîå òîëêîâàíèå íîðìû ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà.

10. Ðàçúÿñíèòü ñóäàì, ÷òî òîëêîâàíèå ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà äîëæíî îñóùåñòâëÿòüñÿ â ñîîòâåòñòâèè ñ Âåíñêîé êîíâåíöèåé î ïðàâå ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ îò 23 ìàÿ 1969 ãîäà (ðàçäåë 3; ñòàòüè 31-33).

Ñîãëàñíî ïóíêòó "b" ÷àñòè 3 ñòàòüè 31 Âåíñêîé êîíâåíöèè ïðè òîëêîâàíèè ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà íàðÿäó ñ åãî êîíòåêñòîì äîëæíà ó÷èòûâàòüñÿ ïîñëåäóþùàÿ ïðàêòèêà ïðèìåíåíèÿ äîãîâîðà, êîòîðàÿ óñòàíàâëèâàåò ñîãëàøåíèå ó÷àñòíèêîâ îòíîñèòåëüíî åãî òîëêîâàíèÿ.

Ðîññèéñêàÿ Ôåäåðàöèÿ êàê ó÷àñòíèê Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä ïðèçíàåò þðèñäèêöèþ Åâðîïåéñêîãî Ñóäà ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà îáÿçàòåëüíîé ïî âîïðîñàì òîëêîâàíèÿ è ïðèìåíåíèÿ Êîíâåíöèè è Ïðîòîêîëîâ ê íåé â ñëó÷àå ïðåäïîëàãàåìîãî íàðóøåíèÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèåé ïîëîæåíèé ýòèõ äîãîâîðíûõ àêòîâ, êîãäà ïðåäïîëàãàåìîå íàðóøåíèå èìåëî ìåñòî ïîñëå âñòóïëåíèÿ èõ â ñèëó â îòíîøåíèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (ñòàòüÿ 1 Ôåäåðàëüíîãî çàêîíà îò 30 ìàðòà 1998 ã. ¹ 54-ÔÇ "Î ðàòèôèêàöèè Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä è Ïðîòîêîëîâ ê íåé"). Ïîýòîìó ïðèìåíåíèå ñóäàìè âûøåíàçâàííîé Êîíâåíöèè äîëæíî îñóùåñòâëÿòüñÿ ñ ó÷åòîì ïðàêòèêè Åâðîïåéñêîãî Ñóäà ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà âî èçáåæàíèå ëþáîãî íàðóøåíèÿ Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä.

11. Êîíâåíöèÿ î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä îáëàäàåò ìåõàíèçìîì, êîòîðûé âêëþ÷àåò îáÿçàòåëüíóþ þðèñäèêöèþ Åâðîïåéñêîãî Ñóäà ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà è ñèñòåìàòè÷åñêèé êîíòðîëü çà âûïîëíåíèåì ïîñòàíîâëåíèé Ñóäà ñî ñòîðîíû Êîìèòåòà ìèíèñòðîâ Ñîâåòà Åâðîïû. Â ñèëó ïóíêòà 1 ñòàòüè 46 Êîíâåíöèè ýòè ïîñòàíîâëåíèÿ â îòíîøåíèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïðèíÿòûå îêîí÷àòåëüíî, ÿâëÿþòñÿ îáÿçàòåëüíûìè äëÿ âñåõ îðãàíîâ ãîñóäàðñòâåííîé âëàñòè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, â òîì ÷èñëå è äëÿ ñóäîâ.

Âûïîëíåíèå ïîñòàíîâëåíèé, êàñàþùèõñÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïðåäïîëàãàåò â ñëó÷àå íåîáõîäèìîñòè îáÿçàòåëüñòâî ñî ñòîðîíû ãîñóäàðñòâà ïðèíÿòü ìåðû ÷àñòíîãî õàðàêòåðà, íàïðàâëåííûå íà óñòðàíåíèå íàðóøåíèé ïðàâ ÷åëîâåêà, ïðåäóñìîòðåííûõ Êîíâåíöèåé, è ïîñëåäñòâèé ýòèõ íàðóøåíèé äëÿ çàÿâèòåëÿ, à òàêæå ìåðû îáùåãî õàðàêòåðà, ñ òåì ÷òîáû ïðåäóïðåäèòü ïîâòîðåíèå ïîäîáíûõ íàðóøåíèé. Ñóäû â ïðåäåëàõ ñâîåé êîìïåòåíöèè äîëæíû äåéñòâîâàòü òàêèì îáðàçîì, ÷òîáû îáåñïå÷èòü âûïîëíåíèå îáÿçàòåëüñòâ ãîñóäàðñòâà, âûòåêàþùèõ èç ó÷àñòèÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè â Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä.

Åñëè ïðè ñóäåáíîì ðàññìîòðåíèè äåëà áûëè âûÿâëåíû îáñòîÿòåëüñòâà, êîòîðûå ñïîñîáñòâîâàëè íàðóøåíèþ ïðàâ è ñâîáîä ãðàæäàí, ãàðàíòèðîâàííûõ Êîíâåíöèåé, ñóä âïðàâå âûíåñòè ÷àñòíîå îïðåäåëåíèå (èëè ïîñòàíîâëåíèå), â êîòîðîì îáðàùàåòñÿ âíèìàíèå ñîîòâåòñòâóþùèõ îðãàíèçàöèé è äîëæíîñòíûõ ëèö íà îáñòîÿòåëüñòâà è ôàêòû íàðóøåíèÿ óêàçàííûõ ïðàâ è ñâîáîä, òðåáóþùèå ïðèíÿòèÿ íåîáõîäèìûõ ìåð.

12. Ïðè îñóùåñòâëåíèè ñóäîïðîèçâîäñòâà ñóäû äîëæíû ïðèíèìàòü âî âíèìàíèå, ÷òî â ñèëó ïóíêòà 1 ñòàòüè 6 Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä êàæäûé èìååò ïðàâî íà ñóäåáíîå ðàçáèðàòåëüñòâî â ðàçóìíûå ñðîêè. Ïðè èñ÷èñëåíèè óêàçàííûõ ñðîêîâ ïî óãîëîâíûì äåëàì ñóäåáíîå ðàçáèðàòåëüñòâî îõâàòûâàåò êàê ïðîöåäóðó ïðåäâàðèòåëüíîãî ñëåäñòâèÿ, òàê è íåïîñðåäñòâåííî ïðîöåäóðó ñóäåáíîãî ðàçáèðàòåëüñòâà.

Ñîãëàñíî ïðàâîâîé ïîçèöèè, âûðàáîòàííîé Åâðîïåéñêèì Ñóäîì ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà, ñðîêè íà÷èíàþò èñ÷èñëÿòüñÿ ñî âðåìåíè, êîãäà ëèöó ïðåäúÿâëåíî îáâèíåíèå èëè ýòî ëèöî çàäåðæàíî, çàêëþ÷åíî ïîä ñòðàæó, ïðèìåíåíû èíûå ìåðû ïðîöåññóàëüíîãî ïðèíóæäåíèÿ, à çàêàí÷èâàþòñÿ â ìîìåíò, êîãäà ïðèãîâîð âñòóïèë â çàêîííóþ ñèëó èëè óãîëîâíîå äåëî èëè óãîëîâíîå ïðåñëåäîâàíèå ïðåêðàùåíî.

Ñðîêè ñóäåáíîãî ðàçáèðàòåëüñòâà ïî ãðàæäàíñêèì äåëàì â ñìûñëå ïóíêòà 1 ñòàòüè 6 Êîíâåíöèè íà÷èíàþò èñ÷èñëÿòüñÿ ñî âðåìåíè ïîñòóïëåíèÿ èñêîâîãî çàÿâëåíèÿ, à çàêàí÷èâàþòñÿ â ìîìåíò èñïîëíåíèÿ ñóäåáíîãî àêòà.

Òàêèì îáðàçîì, ïî ñìûñëó ñòàòüè 6 Êîíâåíöèè èñïîëíåíèå ñóäåáíîãî ðåøåíèÿ ðàññìàòðèâàåòñÿ êàê ñîñòàâëÿþùàÿ "ñóäåáíîãî ðàçáèðàòåëüñòâà". Ñ ó÷åòîì ýòîãî ïðè ðàññìîòðåíèè âîïðîñà îá îòñðî÷êå, ðàññðî÷êå, èçìåíåíèè ñïîñîáà è ïîðÿäêà èñïîëíåíèÿ ñóäåáíûõ ðåøåíèé, à òàêæå ïðè ðàññìîòðåíèè æàëîá íà äåéñòâèÿ ñóäåáíûõ ïðèñòàâîâ-èñïîëíèòåëåé ñóäû äîëæíû ïðèíèìàòü âî âíèìàíèå íåîáõîäèìîñòü ñîáëþäåíèÿ òðåáîâàíèé Êîíâåíöèè îá èñïîëíåíèè ñóäåáíûõ ðåøåíèé â ðàçóìíûå ñðîêè.

Ïðè îïðåäåëåíèè òîãî, íàñêîëüêî ñðîê ñóäåáíîãî ðàçáèðàòåëüñòâà ÿâëÿëñÿ ðàçóìíûì, âî âíèìàíèå ïðèíèìàåòñÿ ñëîæíîñòü äåëà, ïîâåäåíèå çàÿâèòåëÿ (èñòöà, îòâåò÷èêà, ïîäîçðåâàåìîãî, îáâèíÿåìîãî, ïîäñóäèìîãî), ïîâåäåíèå ãîñóäàðñòâà â ëèöå ñîîòâåòñòâóþùèõ îðãàíîâ.

13. Ïðè ðàññìîòðåíèè ãðàæäàíñêèõ è óãîëîâíûõ äåë ñóäàì ñëåäóåò èìåòü â âèäó, ÷òî â ñèëó ÷àñòè ïåðâîé ñòàòüè 47 Êîíñòèòóöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè íèêòî íå ìîæåò áûòü ëèøåí ïðàâà íà ðàññìîòðåíèå åãî äåëà â òîì ñóäå è òåì ñóäüåé, ê ïîäñóäíîñòè êîòîðûõ îíî îòíåñåíî çàêîíîì. Â ñîîòâåòñòâèè ñ ïóíêòîì 1 ñòàòüè 6 Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä êàæäûé ïðè îïðåäåëåíèè åãî ãðàæäàíñêèõ ïðàâ è îáÿçàííîñòåé èëè ïðè ðàññìîòðåíèè ëþáîãî óãîëîâíîãî îáâèíåíèÿ, ïðåäúÿâëÿåìîãî åìó, èìååò ïðàâî íà ñóä, ñîçäàííûé íà îñíîâàíèè çàêîíà.

Èñõîäÿ èç ïîñòàíîâëåíèé Åâðîïåéñêîãî Ñóäà ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà ïðèìåíèòåëüíî ê ñóäåáíîé ñèñòåìå Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè äàííîå ïðàâèëî ðàñïðîñòðàíÿåòñÿ íà òîëüêî íà ñóäüé Ôåäåðàëüíûõ ñóäîâ è ìèðîâûõ ñóäåé, íî è íà ïðèñÿæíûõ çàñåäàòåëåé, êîòîðûìè ÿâëÿþòñÿ ãðàæäàíå Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, âêëþ÷åííûå â ñïèñêè ïðèñÿæíûõ çàñåäàòåëåé è ïðèçâàííûå â óñòàíîâëåííîì çàêîíîì ïîðÿäêå ê ó÷àñòèþ â îñóùåñòâëåíèè ïðàâîñóäèÿ.

14. Ïðè ðàçðåøåíèè âîïðîñà î ïðîäëåíèè ñðîêà ñîäåðæàíèÿ ïîä ñòðàæåé ñóäàì íàäëåæèò ó÷èòûâàòü, ÷òî ñîãëàñíî ïóíêòó 3 ñòàòüè 5 Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä êàæäîå ëèöî, ïîäâåðãíóòîå àðåñòó èëè çàäåðæàíèþ, èìååò ïðàâî íà ñóäåáíîå ðàçáèðàòåëüñòâî â òå÷åíèå ðàçóìíîãî ñðîêà èëè íà îñâîáîæäåíèå äî ñóäà.

Â ñîîòâåòñòâèè ñ ïðàâîâûìè ïîçèöèÿìè Åâðîïåéñêîãî Ñóäà ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà ïðè óñòàíîâëåíèè ïðîäîëæèòåëüíîñòè ñðîêà ñîäåðæàíèÿ ïîäñóäèìîãî ïîä ñòðàæåé ó÷èòûâàåòñÿ ïåðèîä, íà÷èíàþùèéñÿ ñî äíÿ çàêëþ÷åíèÿ ïîäîçðåâàåìîãî (îáâèíÿåìîãî) ïîä ñòðàæó è çàêàí÷èâàþùèéñÿ äíåì âûíåñåíèÿ ïðèãîâîðà ñóäîì ïåðâîé èíñòàíöèè.

Ñëåäóåò ó÷èòûâàòü, ÷òî íàëè÷èå îáîñíîâàííîãî ïîäîçðåíèÿ â òîì, ÷òî çàêëþ÷åííîå ïîä ñòðàæó ëèöî ñîâåðøèëî ïðåñòóïëå-íèå, ÿâëÿåòñÿ íåîáõîäèìûì óñëîâèåì äëÿ çàêîííîñòè àðåñòà. Âìåñòå ñ òåì òàêîå ïîäîçðåíèå íå ìîæåò îñòàâàòüñÿ åäèíñòâåí-íûì îñíîâàíèåì äëÿ ïðîäëåíèÿ ñðîêà ñîäåðæàíèÿ ïîä ñòðàæåé. Äîëæíû ñóùåñòâîâàòü è èíûå îáñòîÿòåëüñòâà, êîòîðûå ìîãëè áû îïðàâäàòü èçîëÿöèþ ëèöà îò îáùåñòâà. Ê òàêèì îáñòîÿòåëüñòâàì, â ÷àñòíîñòè, ìîæåò îòíîñèòüñÿ âîçìîæíîñòü òîãî, ÷òî ïîäîçðåâàåìûé, îáâèíÿåìûé èëè ïîäñóäèìûé ìîãó ïðîäîëæèòü ïðåñòóïíóþ äåÿòåëüíîñòü ëèáî ñêðûòüñÿ òî ïðåäâàðèòåëüíîãî ñëåäñòâèÿ èëè ñóäà èëè ôàëüñèôèöèðîâàòü äîêàçàòåëüñòâà ïî óãîëîâíîìó äåëó, âñòóïèòü â ñãîâîð ñî ñâèäåòåëÿìè.

Ïðè ýòîì óêàçàííûå îáñòîÿòåëüñòâà äîëæíû áûòü ðåàëüíûìè, îáîñíîâàííûìè, òî åñòü ïîäòâåðæäàòüñÿ äîñòîâåðíûìè ñâåäåíèÿìè. Â ñëó÷àå ïðîäëåíèÿ ñðîêà ñîäåðæàíèÿ ïîä ñòðàæåé ñóäû äîëæíû óêàçûâàòü êîíêðåòíûå îáñòîÿòåëüñòâà, îïðàâ-äûâàþùèå ïðîäëåíèå ýòèõ ñðîêîâ, à òàêæå äîêàçàòåëüñòâà, ïîäòâåðæäàþùèå íàëè÷èå ýòèõ îáñòîÿòåëüñòâ.

15. Ïðèíèìàÿ ðåøåíèå î çàêëþ÷åíèè îáâèíÿåìîãî ïîä ñòðàæó â êà÷åñòâå ìåðû ïðåñå÷åíèÿ, î ïðîäëåíèè ñðîêà ñîäåðæàíèÿ èõ ïîä ñòðàæåé, ðàçðåøàÿ æàëîáû îáâèíÿåìûõ íà íåçàêîííûå äåéñòâèÿ äîëæíîñòíûõ ëèö îðãàíîâ ïðåäâàðèòåëüíîãî ðàññëåäîâà-íèÿ, ñóäû äîëæíû ó÷èòûâàòü íåîáõîäèìîñòü ñîáëþäåíèÿ ïðàâ ëèö, ñîäåðæàùèõñÿ ïîä ñòðàæåé, ïðåäóñìîòðåííûõ ñòàòüÿìè 3, 5, 6 è 13 Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä.

Ïðè ðàçðåøåíèè õîäàòàéñòâà íà îñâîáîæäåíèè èç-ïîä ñòðàæè èëè æàëîáû íà ïðîäëåíèå ñðîêà ñîäåðæàíèÿ ïîä ñòðàæåé ñóäó íåîáõîäèìî ïðèíèìàòü âî âíèìàíèå ïîëîæåíèÿ ñòàòüè 3 Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä, ñîãëàñíî êîòîðîé íèêòî íå äîëæåí ïîäâåðãàòüñÿ ïûòêàì è áåñ÷åëîâå÷íîìó èëè óíèæàþùåìó äîñòîèíñòâî îáðàùåíèþ èëè íàêàçàíèþ.

Â ïðàêòèêå ïðèìåíåíèÿ Êîíâåíöèè î çàùèòå ïðàâ ÷åëîâåêà è îñíîâíûõ ñâîáîä Åâðîïåéñêèì Ñóäîì ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà ê "áåñ÷åëîâå÷íîìó îáðàùåíèþ" îòíîñÿòñÿ ñëó÷àè, êîãäà òàêîå îáðàùåíèå, êàê ïðàâèëî, íîñèò ïðåäíàìåðåííûé õàðàêòåð, èìååò ìåñòî íà ïðîòÿæåíèè íåñêîëüêèõ ÷àñîâ èëè êîãäà â ðåçóëüòàòå òàêîãî îáðàùåíèÿ ÷åëîâåêó áûëè ïðè÷èíåíû ðåàëüíûå ôèçè÷åñ-êèå âðåä ëèáî ãëóáîêèå ôèçè÷åñêèå èëè ïñèõè÷åñêèå ñòðàäàíèÿ.

Ñëåäóåò ó÷èòûâàòü, ÷òî â ñîîòâåòñòâèè ñî ñòàòüåé 3 Êîíâåíöèè è òîëêîâàíèÿìè, ñîäåðæàùèìèñÿ â ïîñòàíîâëåíèÿõ Åâðî-ïåéñêîãî Ñóäà ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà, óñëîâèÿ ñîäåðæàíèÿ îáâèíÿåìûõ ïîä ñòðàæåé äîëæíû áûòü ñîâìåñòèìû ñ óâàæåíèåì ê ÷åëîâå÷åñêîìó äîñòîèíñòâó.

Óíèæàþùèì äîñòîèíñòâî îáðàùåíèåì ïðèçíàåòñÿ, â ÷àñòíîñòè, òàêîå îáðàùåíèå, êîòîðîå âûçûâàåò ó ëèöà ÷óâñòâî ñòðàõà, òðåâîãè è ñîáñòâåííîé íåïîëíîöåííîñòè.

Ïðè ýòîì ëèöó íå äîëæíû ïðè÷èíÿòüñÿ ëèøåíèÿ è ñòðàäàíèÿ â áîëåå âûñîêîé ñòåïåíè, ÷åì òîò óðîâåíü ñòðàäàíèé, êîòîðûé íåèçáåæåí ïðè ëèøåíèè ñâîáîäû, à çäîðîâüå è áëàãîïîëó÷èå ëèöà äîëæíû áûòü ãàðàíòèðîâàíû ñ ó÷åòîì ïðàêòè÷åñêèõ òðåáîâà-íèé ðåæèìà ñîäåðæàíèÿ.

Îöåíêà óêàçàííîãî óðîâíÿ îñóùåñòâëÿåòñÿ â çàâèñèìîñòè îò êîíêðåòíûõ îáñòîÿòåëüñòâ, â ÷àñòíîñòè îò ïðîäîëæèòåëüíî-ñòè íåïðàâîìåðíîãî îáðàùåíèÿ ñ ÷åëîâåêîì, õàðàêòåðà ôèçè÷åñêèõ è ïñèõè÷åñêèõ ïîñëåäñòâèé òàêîãî îáðàùåíèÿ. Â íåêîòîðûõ ñëó÷àÿõ ïðèíèìàþòñÿ âî âíèìàíèå ïîë, âîçðàñò è ñîñòîÿíèå çäîðîâüÿ ëèöà, êîòîðîå ïîäâåðãëîñü áåñ÷åëîâå÷íîìó èëè óíèæàþ-ùåìó äîñòîèíñòâî îáðàùåíèþ.

16. Â ñëó÷àå âîçíèêíîâåíèÿ çàòðóäíåíèé ïðè òîëêîâàíèè îáùåïðèçíàííûõ ïðèíöèïîâ è íîðì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà, ìåæäó-íàðîäíûõ äîãîâîðîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ðåêîìåíäîâàòü ñóäàì èñïîëüçîâàòü àêòû è ðåøåíèÿ ìåæäóíàðîäíûõ îðãàíèçàöèé, â òîì ÷èñëå îðãàíîâ ÎÎÍ è åå ñïåöèàëèçèðîâàííûõ ó÷ðåæäåíèé, à òàêæå îáðàùàòüñÿ â Ïðàâîâîé äåïàðòàìåíò Ìèíèñòåðñòâà èíîñòðàííûõ äåë Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, â Ìèíèñòåðñòâî þñòèöèè Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè (íàïðèìåð, äëÿ óÿñíåíèÿ âîïðîñà, ñâÿçàííûõ ñ ïðàâîïðåäåëèòåëüíîñòüþ äåéñòâèÿ ìåæäóíàðîäíîãî äîãîâîðà, ñîñòàâîì ãîñóäàðñòâ, ó÷àñòâóþùèõ â äîãîâîðå, ìåæäó-íàðîäíîé ïðàêòèêîé åãî ïðèìåíåíèÿ).

17. Ðåêîìåíäîâàòü Ñóäåáíîìó äåïàðòàìåíòó ïðè Âåðõîâíîì Ñóäå Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè:

- â êîîðäèíàöèè ñ Óïîëíîìî÷åííûì Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïðè Åâðîïåéñêîì Ñóäå ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà îáåñïå÷èâàòü èíôîð-ìèðîâàíèå ñóäåé î ïðàêòèêå Åâðîïåéñêîãî Ñóäà ïî ïðàâàì ÷åëîâåêà, â îñîáåííîñòè ïî ïîâîäó ðåøåíèé, êàñàþùèõñÿ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ïóòåì íàïðàâëåíèÿ àóòåíòè÷íûõ òåêñòîâ è èõ ïåðåâîäîâ íà ðóññêèé ÿçûê;

- ðåãóëÿðíî è ñâîåâðåìåííî îáåñïå÷èâàòü ñóäåé àóòåíòè÷íûìè òåêñòàìè è îôèöèàëüíûìè ïåðåâîäàìè ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè è èíûõ àêòîâ ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà.

18. Ðåêîìåíäîâàòü Ðîññèéñêîé àêàäåìèè ïðàâîñóäèÿ ïðè îðãàíèçàöèè ó÷åáíîãî ïðîöåññà ïîäãîòîâêè, ïåðåïîäãîòîâêè è ïîâûøåíèÿ êâàëèôèêàöèè ñóäåé è ðàáîòíèêîâ àïïàðàòà ñóäîâ îáðàùàòü îñîáîå âíèìàíèå íà èçó÷åíèå îáùåïðèçíàí-íûõ ïðèíöèïîâ è íîðì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà è ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè, ðåãóëÿðíî àíàëèçèðîâàòü èñòî÷íèêè ìåæäóíàðîäíîãî è åâðîïåéñêîãî ïðàâà, èçäàâàòü íåîáõîäèìûå ïðàêòè÷åñêèå ïîñîáèÿ, êîììåíòàðèè, ìîíîãðàôèè è äðóãóþ ó÷åáíóþ, ìåòîäè÷åñêóþ è íàó÷íóþ ëèòåðàòóðó.

19. Ïîðó÷èòü Ñóäåáíûì êîëëåãèÿì ïî ãðàæäàíñêèì è óãîëîâíûì äåëàì, Âîåííîé êîëëåãèè Âåðõîâíîãî Ñóäà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ïðîâîäèòü ñîâìåñòíî ñ Ðîññèéñêîé àêàäåìèåé ïðàâîñóäèÿ ïðåäëîæåíèÿ î äîïîëíåíèè ðàíåå ïðèíÿòûõ ïîñòàíîâëå-íèé Ïëåíóìà Âåðõîâíîãî Ñóäà Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè ñîîòâåòñòâóþùèìè ïîëîæåíèÿìè î ïðèìåíåíèè îáùåïðèçíàííûõ ïðèíöè-ïîâ è íîðì ìåæäóíàðîäíîãî ïðàâà è ìåæäóíàðîäíûõ äîãîâîðîâ Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè.

Ïðåäñåäàòåëü Âåðõîâíîãî Ñóäà
Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè
Â. Ëåáåäåâ
Ñåêðåòàðü Ïëåíóìà,
ñóäüÿ Âåðõîâíîãî Ñóäà
Ðîññèéñêîé Ôåäåðàöèè
Â. Äåìèäîâ